

06780P-00

2017
年度版

圧倒的支持!!



TAC出版の
社労士書籍は

売上 No.1

1

みんなが
欲しかった!

TAC社会保険労務士講座・編者
滝澤ななみ・編集協力



社労士

フルカラー+

赤
シート
対応

の

教科書

資格の学校 TACが

2冊に分解OK!
セパレート
BOOK

独学者・初学者専用

に開発!!

イメージがバツとつかめてわかりやすい
スタートアップ講座つき!

最新の
改正情報は

Web 順次
で公開!

TAC出版
TAC PUBLISHING Group

はじめに

本書は、社会保険労務士試験の試験科目について**全く知識がない人**でも、試験に合格する水準の知識を**確実に身につける**ことができるように編成したものです。このため、本書の記載にあたっては、**わかりやすさ**を最も重視しました。

ここでいう**わかりやすさ**とは、**基本・単純事項に絞る**ということではありません。本書で目指した**わかりやすさ**とは、**体系的に理解しながら学習できる**ということです。

学習の当初から細部ばかりを見ていると、全体像が掴めなくなり、体系的な理解がおろそかになりがちです。そこで本書では、各法律の趣旨を身近に感じていただけるよう、全科目の概要がわかる**スタートアップ講座**と、各法律の冒頭には**オリエンテーション**を置きました。また、本文は各法律の核となる基本事項を中心に編成し、補足の知識を欄外に記載することで、最初にそれぞれの規定の全体像を把握した上で、**段階を踏んで理解を深めていく**ことができるようにしています。

なお、本書は、**コンパクトにまとめる**ということにもかなり力を入れました。もちろん、コンパクト化は、本試験の出題実績や傾向を十分に研究し、**重要度別にメリハリ**をつけた上でを行っています。したがって、余計な脱線することなく、**本書1冊をじっくり学習することが、合格への最短コース**を選択することになるでしょう。

また、本書の最大の特徴でもある**フルカラーレイアウト**は、2016年度版からの試みとなりますが、おかげ様で多くの受験生に支持をいただくことができました。

2017年度版の刊行においては、書名を『ナンバーワン社労士 必修テキスト』から『みんなが欲しかった！ 社労士の教科書』へと改め、雇用保険法の改正などへの対応を行うとともに、最新の本試験傾向をふまえた内容の精査を行いました。また、スタートアップ講座のバージョンアップや、単元冒頭のオリエンテーション部分のレイアウトリニューアルを行うなど、ますますパワーアップし、独学で合格を目指すための教科書として最高の仕上がりになったと自負しています。

最後に、本書を十分に活用し、日々の努力を続けることによって、皆様が**社会保険労務士試験合格**の栄冠を手に入れることを心よりお祈りいたします。

2016年10月

TAC社会保険労務士講座 講師一同

本書は、平成28年9月9日現在において、公布され、かつ、平成29年本試験実施要綱が発表されるまでに施行されることが確定しているものに基づいて作成しております。

なお、平成28年9月10日以降に法改正のあるもの、また法改正はなされているが、施行規則等で未だ細目について定められていないものについては、平成29年2月上旬より、下記ホームページにて改正情報を順次公開いたします。

TAC出版書籍販売サイト「サイバーブックストア」
<https://bookstore.tac-school.co.jp/>



3 いざ本論学習！ 合格レベルの知識を身につけよう！

いよいよ学習スタート。まずは、「本文」をじっくり、力を入れて読み込みましょう。「サイド記載」については、初学者の人は、1周目は飛ばして読んでかまいません。ただし、初学者であっても負担感がなければ、「本文と併せて読む」ことをお勧めします。学習としては、そのほうが「効率的」です。

本文

サイド記載

赤シート対応
試験対策上とくに重要な語句は、赤シートで消える色で印刷し、隠せるようにしています。

本書は、項目ごとに重要度を3段階で示しています。
A 重要度 高
B 重要度 中
C 重要度 低
 (学習順序) ↓

◆学習上の優先順位の付け方

【教科書読み込み1周目】

本書記載の内容は、すべて本試験において重要度の高いものに絞っています。まず1周目はA～Cランクに関係なく順番に読み進めていき、全体を体系的に理解していきましょう。

【教科書読み込み2周目、3周目】

2周目以降は重要事項をしっかりと「覚える」作業です。Aランクのものから順にマスターしましょう。学習時間があまりとれない人は、Aランク、Bランクを中心にマスターするようにしましょう。

【7月以降の直前期】

教科書の内容が一通りマスターできているか、重要度の高いAランク、Bランクのものがきちんと理解できているか、確認しましょう。時間が思うようにとれない人は、Aランクのものだけでも最低限マスターするようにしましょう。

最終チェックにはAだけ目次を活用しましょう！

直前期はコレだけ!
Aだけ目次(目次)

章	項目	重要度	目次
第1章	労働基準法	1	1
第2章	労働条件の決定	2	2
第3章	労働時間	3	3
第4章	労働安全衛生	4	4
第5章	労働争議	5	5
第6章	労働契約	6	6
第7章	労働基準法	7	7
第8章	労働基準法	8	8
第9章	労働基準法	9	9
第10章	労働基準法	10	10
第11章	労働基準法	11	11
第12章	労働基準法	12	12



本文の要素紹介

本文は、社労士試験合格に必要な情報だけを掲載。短期間で最大の効果が出るよう、さまざまな要素を盛り込みました。目にやさしいフルカラーで見た目のメリハリもばっちり。最後まで飽きずに読み進めることができるのもポイントです。

第1章 労働基準法

単元 1 総則

この単元のポイント

- 労働基準法第1条、第2条は、労働基準法の根幹ですので、きちんと押さえておきましょう。
- 法第3条～法第7条では、何を禁止しているのか、条文の語尾に注意しましょう。
- 労働者及び使用者の定義は、しっかりと覚える必要があります。



労働基準法は、労働条件の「最低の基準」を設けることによって、労働者を保護する法律として、昭和22年に制定されたものです。

また、労働条件を、労使が「対等の立場」において決定するようにしてもらうことも、労働基準法の基本理念とすることです。この項目では、このような労働基準法の基本理念について学習します。

労働基準法の基本理念 (労働者保護)

◆◆◆ 単元 1
労使の合意がある場合は？
労働基準法の基準を理由に労働条件を引下げたことは、たとえ労働者の合意に基づいたものであっても違反行為になる。

◆◆◆ 単元 2
他の理由での変更は？
労働基準法の基準を主たる理由として労働条件を低下させては行けないが、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案に抵触しない。

① 労働条件の原則 (法第3条)

「労働条件は、労働者が人たる要を充たすべきものでなければならず、健康で文化的な最低限度の生活を営むのに必要とするものである。労働関係の当事者は、労働条件を低下させてはならないように努めなければならない。」

試験対策

労働基準法に規定する労働時間勤務が上限)が会社
例えば1日7時間勤務)より低いことを理由として、就業規則に定める労働条件を労働基準法の水準にまで引き下げる(1日8時間勤務にする)ことは、本条違反になる。

② 労働条件の決定 (法第2条)

「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。労働者及び使用者は、労働協約¹⁴、就業規則¹⁵及び労働契約¹⁶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。」とされています。労使対等の立場を基本理念とするとともに、約束事は、労使ともにしっかりと守りましょう。守っていないわけでは、H19-2B H21-1A H25-5C H26-1F

試験対策

法第1条と第2条違反について、罰則の定めはない。

③ 均等待遇 (法第3条)

「使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分¹⁷を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件¹⁸について、差別的取扱をしてはならない。」とされています。

ここで、「信条」とは、特定の宗教又は政治的信念のことをいい、「社会的身分」とは生来的な地位のことをいいます。

職員と工具、正社員と臨時社員などは、「社会的身分」ではありません。したがって、「職員は10時始業、工具は9時始業」とするようには職制上の地位により待遇に差異を設けることは本条違反ではありません(昭和22.9.13発基17号)。

●この単元のポイント

これから学ぶ単元の内容を簡単にまとめています。単元の中で、とくに重要なことを指摘したり、他の科目と比較させながら学んだほうがよいことなど、全体的なアドバイスとしても役立つ内容です。

●過去問ナンバー

本試験での出題実績から、過去10年分を示しています。

H24-1C = H24択一式問題、問1C

H19-選A = H19選択式問題、空欄A

科目名の略称は次のとおり。

基：労基、安：安衛、災：労災、
雇：雇用、労：労一、健：健保、
国：国年、厚：厚年、社：社一

単元 3

結句 労働協約
労働組合と使用者又はその団体との間に結ばれる労働条件などに関する協定のこと。

単元 4

結句 就業規則
労働者(就業先)の労働条件(就業先)などについて、使用者が定める規則のこと。

単元 5

結句 労働契約
個々の労働者と使用者が結んだ、一定の労働条件の下で労働力を提供することと労働力を提供する側との契約のこと。

単元 6

結句 国籍、信条、社会的身分
労働者に対する差別的取扱いは？「国籍、信条、社会的身分」は、雇用的に列挙したものではない。これら以外の理由で労働条件について差別しても、法3条違反にはならない。H19-1E H24-1A H25-5C H26-1F

単元 7

結句 労働条件
職制における労働者の一切の待遇をいう。賃金、労働時間のほか、雇、厚、安、国、社等に関する条件も含まれるが、採用は含まれない。H19-1E H24-1A H25-5C H26-1F

第1章

●試験対策

本試験での出題が予想される事項を抽出したものです。確実に押さえておくようにしましょう。



4 ミニテストで知識を定着！ 知識を確実に固めよう！

単元の最後に知識確認のためのミニテストを用意しました。教科書で学んだ知識は、問題での確認が一定定着します。「〇×チェック」と「穴埋めチェック」の2種類がありますので、単元ごとに確実にマスターしていきましょう。

ミニテストで間違えたものは、問題番号にあるチェック欄にチェックを入れておきましょう。時間がたってからも一度チャレンジし、繰り返し解いて確実に正解できるように確認しましょう。

単元7 就業規則及び雑則等

教科書の参照項目番号です。

ミニテスト

〇×チェック

- 1 常時10人以上の労働者を使用する使用者は、一定の事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。(1)(2)
- 2 就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合には、その減給は、1回の額が平均賃金の1日分を超えてはならないものとされている。(3)(1)
- 3 就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。(4)
- 4 使用者は、寄宿舎規則に定める一定の事項に関する規定の作成又は変更については、寄宿舎に寄宿する労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。(5)(2)
- 5 使用者は、就業規則を、労働者に周知させなければならない。(6)
- 6 使用者は、各事業場ごとに労働者名簿を、日雇い入れられる労働者を含め、すべての労働者について調製し、一定の事項を記入しなければならない。(7)(1)
- 7 使用者は、各事業場ごとに賃金台帳を調製し、一定の事項を賃金支払口に記入しなければならない。(8)(2)
- 8 使用者は、労働者名簿、賃金台帳等の労働関係に関する重要な書類を5年間保存しなければならない。(9)(3)
- 9 労働基準法114条に規定する「付加金」の支払を命ずるのは、厚生労働大臣である。(10)
- 10 労働基準法の規定による賃金（退職手当を除く。）の請求権は2年間行わない場合には、時効によって消滅する。(11)

【穴埋めチェック】

- 1 (1) 療養補償を受ける労働者が、療養開始後 **A** を経過しても負傷又は疾病がなおらない場合においては、使用者は、**B** の **C** 日分の **D** を行い、その後は労働基準法の規定による補償を行わなくてもよい。(12)(2)
- (2) 労働基準法に規定する災害補償の事由について、**E** に基づいて労働基準法の災害補償に相当する給付が行われるべきものである場合においては、使用者は、補償の責を免れる。(13)(3)

解答

〇×チェック

1 ○
2 ×
3 ×
4 ×
5 ○
6 ×
7 ×
8 ×
9 ×
10 ○

【穴埋めチェック】

1 A 3年
B 平均賃金
C 1,200
D 打切補償
E 労働者災害補償保険法

姉妹書

「社労士の問題集」の問題番号です。

問題集 問題44～50 (にチャレンジ!)



問題集にもチャレンジ！

ミニテストで基本的な内容がマスターできたら、「社労士の問題集（別売り）」にチャレンジしてみましょう。社労士の問題集は、本試験と同じ択一式、選択式形式で問題が構成されています。問題集では、教科書で学んだ知識の応用力を問う問題も多くあり、最初は難しいと感じるかもしれませんが、あきらめずに前に進めていけば、必ずできるようになります。

とっても便利!

2冊にバラして使える!!

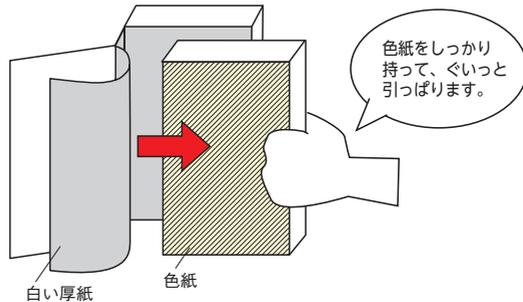
セパレートBOOK形式

本書は、労働関係科目と、社会保険関係科目の2部構成となっていて、第1部と第2部で分解して使用することができる作りになっています。

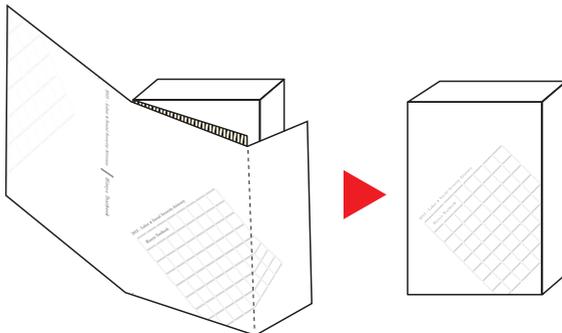
★セパレートBOOKの作りかた★

①白い厚紙から、色紙のついた冊子を取り外します。

※色紙と白い厚紙が、のりで接着されています。乱暴に扱いますと、破損する危険性がありますので、丁寧に抜きとるようにしてください。



②本体のカバーを裏返しにして、抜きとった冊子にあわせてきれいに折り目をつけて使用してください。



※抜きとるさいの損傷についてのお取替えはご遠慮願います。

社会保険労務士試験の概要

試験概要・実施スケジュール

受験案内配布	4月中旬～
受験申込受付期間	4月中旬～5月下旬（平成28年は4月11日～5月31日） ※郵送または試験センター窓口にて申込み
試験日程	8月下旬（平成28年は8月28日）
合格発表	11月上旬（平成28年は11月11日）
受験料	9,000円

主な受験資格

学校教育法（昭和22年法律第26号）による大学、短期大学若しくは高等専門学校（5年制）を卒業した者（専攻の学部学科は問わない）

行政書士となる資格を有する者

※ 詳細は「全国社会保険労務士会連合会 試験センター」のホームページにてご確認ください。

試験形式

社労士試験は「選択式」と「択一式」の2種類の試験形式があり、それぞれの合格基準を満たして合格となります。

選択式	8問出題（40点満点〈1問あたり空欄が5つ〉） 解答時間は80分 文章中の5つの空欄に、選択肢の中から正解番号を選び、マークシートに記入します。
択一式	70問出題（70点満点） 解答時間は210分 5つの選択肢の中から、正解肢をマークシートに記入します。

合格基準

合格基準について、年度により多少の前後がありますが、例年総得点の7割程度となります。それぞれの試験における総得点の基準と、各科目ごとの基準と、両方をクリアする必要があります。

【参考】平成27年度本試験の合格基準

選択式：総得点21点以上、各科目3点以上

（ただし労務管理その他の労働に関する一般常識、社会保険に関する一般常識、健康保険法及び厚生年金保険法は2点以上）

択一式：総得点45点以上、各科目4点以上

試験科目

科目名	択一式	選択式
労働基準法	7問	2科目 混合問題で1問
労働安全衛生法	3問	
労働者災害補償保険法	7問	1問
雇用保険法	7問	1問
労働保険料徴収法	6問	なし
労務管理その他の労働に関する一般常識	10問	1問
社会保険に関する一般常識		1問
健康保険法	10問	1問
厚生年金保険法	10問	1問
国民年金法	10問	1問

過去5年間の受験者数・合格者数の推移

年度	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年
受験申込者数	67,662人	66,782人	63,640人	57,199人	52,612人
受験者数	53,392人	51,960人	49,292人	44,546人	40,712人
合格者数	3,855人	3,650人	2,666人	4,156人	1,051人
合格率	7.2%	7.0%	5.4%	9.3%	2.6%

詳細の受験資格や受験申込み及びお問合せは
「全国社会保険労務士会連合会 試験センター」へ
<http://www.sharosi-siken.or.jp>



TAC出版の社労士本 合格活用術

ここでは、TAC出版の書籍を使って合格するための学習方法をご紹介します。初学者の方も、受験経験のある方も満足できる充実のラインナップで、合格を目指しましょう。

+Webでサポートします！

TAC出版の社労士本は、書籍刊行後に法改正があった場合でも、法改正情報を、TAC出版書籍販売サイト「Cyber Book Store」ですばやく公開していきますので、安心して学習に集中することができます。また、TAC社労士講座の講師からのメッセージ動画なども配信！ 全力で独学者を応援していきます！

みんなが欲しかった！シリーズで基礎学習はバッチリOK！

社労士の教科書に準拠したCD・DVDを使えばさらにスムーズに！

今ココ！



★はじめの一步

真面目に合格を目指すなら、「はじめの一步」からはじめるのが一番オススメ！ 社労士の膨大な量の試験範囲のアウトラインをざっと確認することができます。この「ひと手間」で、「社労士の教科書」や「社労士の問題集」の理解度がぐんと上がり、知識定着度も格段にアップします。

★社労士の教科書 ★社労士の問題集 ★全科目横断・総まとめ

まずは「教科書」を読んで内容を理解、「問題集(本書)」で、教科書の理解度を演習形式でチェック！ この繰り返しで、知識の定着につながります。

さらに「全科目横断・総まとめ」を活用すれば、重要事項をまとめてスッキリ整理できます。本格的な論点学習教材はこの3冊で完璧！

豊富な演習教材で
実力アップ！ 一気に合格！

2017
年試験
合格！

実力アップ

直前対策



★本試験をあてる
TAC直前予想
社労士

総仕上げは模試
で！ 本試験を予想
した模試が2回分。
試験頻出の重要事項、
最新法改正点の問題
などが満載。この模
試の内容を確実にマ
スターすることで、
また、ワンランク上
の実力を養成するこ
とができます。

- ★合格のツボ 選択対策
- ★合格のツボ 択一対策
- ★過去10年本試験問題集(全4冊)

社労士試験に合格するには、問題演習が必須！

「合格のツボ」は予想問題集、「過去10年本試験問題集」は、論点別に、一問一答形式で確認できる、効率重視の過去問題集です。これらをこなせば、かなり実力がついて、一気に本試験レベルに到達することができます。

- ★最強の一般常識問題集
- ★法改正・白書・統計 完全無欠の直前対策

社労士試験で学習する内容は頻繁に数値改正や法律改正があり、常に最新情報での確認が必須です。

「最強の一般常識問題集」は、一般常識科目で出題される、白書、統計の問題を最新情報でチェックすることができます。「法改正・白書・統計 完全無欠の直前対策」は、最新の法改正情報を徹底解説。今年の試験で狙われる改正点を重点的に学習することができます。

学習の
ペースメーカーに
最適！

無敵の社労士
1～4



社労士試験は、約半年～1年と、比較的長い期間の学習が求められる試験です。モチベーションの維持や、学習進捗の確認、苦手項目の克服など、課題となることは少なくありません。「無敵の社労士」は年4回刊行で、その時期に必要なコンテンツをお届けしますので、学習のペースメーカーとして最適な書籍です。

CONTENTS

- はじめに／(3) 本書の特長と効果的な学習法／(4)
セパレートBOOK形式／(9) 社会保険労務士試験の概要／(10)
TAC出版の社労士本 合格活用術／(12)
はじめての社労士試験 スタートアップ講座／(18)
社労士試験 法改正トピックス／(26)
労働関係科目のイメージ図／(34) 社会保険関係科目のイメージ図／(36)

第1部 労働関係科目



第1部 労働関係科目 CONTENTS

第1章 労働基準法

オリエンテーション／2

单元1 総則	8
单元2 労働契約	20
单元3 賃金	36
单元4 労働時間等①	48
单元5 労働時間等②	62
单元6 年少者及び妊産婦等	88
单元7 就業規則及び雑則等	99

第2章 労働安全衛生法

オリエンテーション／114

单元1 安全衛生管理体制等	118
单元2 機械等、危険・有害物及び就業管理	143
单元3 健康管理及び雑則等	158

第3章 労災保険法

オリエンテーション／184

单元1 総則及び給付基礎日額	190
单元2 傷病及び障害に関する給付	207
单元3 要介護状態及び死亡等に関する給付	221
单元4 給付通則	231
单元5 社会復帰促進等事業及び特別加入等	244

第4章 雇用保険法

オリエンテーション／262

単元1 総則	268
単元2 基本手当	283
単元3 基本手当以外の求職者給付及び就職促進給付	309
単元4 教育訓練給付及び雇用継続給付	329
単元5 給付通則及び二事業等	345

第5章 労働保険料徴収法

オリエンテーション／360

単元1 総則及び労働保険料の額	364
単元2 概算保険料	380
単元3 確定保険料等	391
単元4 労働保険事務組合等	403

第6章 労働一般常識

オリエンテーション／420

単元1 労働法規①	424
単元2 労働法規②	464
単元3 労務管理	502
単元4 労働経済	514

第1部 索引／520

第2部 社会保険関係科目



第2部 社会保険関係科目 CONTENTS

第7章 健康保険法

オリエンテーション／2

単元1 総則	8
単元2 被保険者等	26
単元3 標準報酬	43
単元4 費用の負担	57
単元5 傷病に関する給付	75
単元6 死亡・出産に関する給付等	106
単元7 日雇特例被保険者等	119

第8章 国民年金法

オリエンテーション／140	
単元1 総則及び被保険者	146
単元2 費用の負担	164
単元3 老齢基礎年金	185
単元4 障害基礎年金	204
単元5 遺族基礎年金	218
単元6 独自給付等	227
単元7 給付通則及び基金等	235

第9章 厚生年金保険法

オリエンテーション／260	
単元1 総則及び被保険者	266
単元2 費用の負担	289
単元3 本来の老齢厚生年金	303
単元4 特別支給の老齢厚生年金	317
単元5 障害厚生年金等	335
単元6 遺族厚生年金等	347
単元7 給付通則及び基金等	362

第10章 社会保険一般常識

オリエンテーション／396	
単元1 社会保険法規	400
単元2 社会保険概論	464

第2部 索引／474

はじめての社労士試験 スタートアップ講座

By 滝澤 ななみ

本文に入る前に、ここで
社労士試験の学習内容を
ざっくり知ろう!!



最新の法改正トピックスなど、
耳寄りな情報も
満載ですよ!!



一緒に
がんばりましょう!

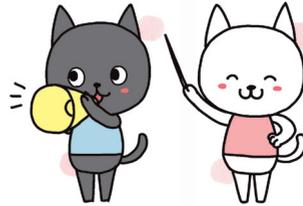
特別企画

はじめての社労士試験

スタートアップ講座

By 滝澤ななみ

各科目の具体的な内容に入る前に、
社労士試験の勉強で学ぶ科目のことを
ここでざっくりご紹介します。



社会保険 労務 士
↑ ↑ ↓
社会保険 と 労務の 専門家
(労働)

ガイドンス

これから皆さんが学習する社会保険
労務士とは、「社会保険」と「労務
(労働)」の専門家のことです。
ですから、本書でも大きく「社会保
険」と「労働」について学習してい
きますが……

ガイドンス

社会保険のほうが少々複雑なので、
この本では、さきに第1部で労働関
係について学習し、つづいて第2部
で社会保険関係について学習して
いきます。

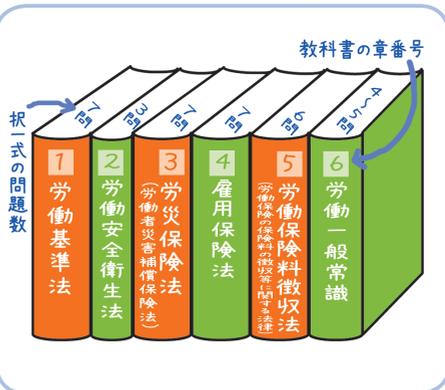
社会保険 労務 士

第1部
労働関係

第2部
社会保険関係

第1部 労働関係科目で学習すること

第1部 労働関係科目では、働くうえで深くかかわってくる法律について学習します。
労働関係でみていく法律はこんな感じですよ。→
ちょっとわかりづらいですね。ひとつずつみていきましょう。



お給料を出しているんだから、1日15時間、休みナシで働いてね!



強い立場

働いてもらう側
= 使用者

え〜でも、仕方ないわ〜



弱い立場

働く側
= 労働者

第1章 労働基準法

一般的には使用者よりも労働者のほうが立場が弱いので、たとえば、「労働時間が1日15時間、休日なし」でよければ雇ってあげるよと言われたときに、労働者はこのような労働条件でものまざるを得ないことがあるとしたら、労働者があまりにもかわいそうですね。

第1章 労働基準法

このようなときに、「労働基準法」が労働者を守ってくれるのです。たとえば「労働基準法」では、「1日の労働時間は8時間まで、休日は1週7日以上」と定められており、すべての会社はこの定めに従わなければなりません。
違反すれば罰則があります。
このように労働条件の最低基準を定めて労働者を保護する法律が「労働基準法」です。



働いてもらう側
= 使用者

働く側
= 労働者

× 第2章 | 労働安全衛生法 ×

それから、労働者の安全と健康を確保する必要があります。
このような、労働者の安全と健康にかかわる重要な事柄を定めている法律が「労働安全衛生法」です。

1年に1回は
会社の経費で
健康診断を行って
くださいね!

安全衛生管理
体制を整えて
くださいね!



会社に落ち度があなくても、
労働者に補償しなさいね!



× 第3章 | 労災保険法 × (労働者災害補償保険法)

「労働基準法」では、労働者が仕事中にケガをしたり、仕事がかもとで病気になった場合には、使用者にその補償をする義務を負わせています。

× 第3章 | 労災保険法 × (労働者災害補償保険法)

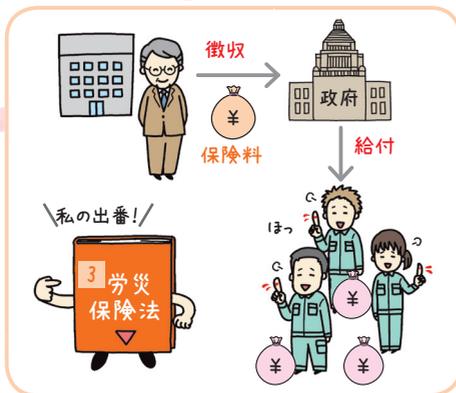
しかし、大きな事故が起きて、たくさんの労働者がケガをしてしまった場合や重い障害をおってしまった場合、また不幸にして亡くなってしまった場合などには、補償金額が大きくなりすぎて、会社がそれを支払うことができなくなるかもしれません。

金額が大きすぎて、
支払えません…



支払ったら、
会社が倒産
しちゃうよ…

そ、それは
マズイかも…



× 第3章 | 労災保険法 (労働者災害補償保険法) ×

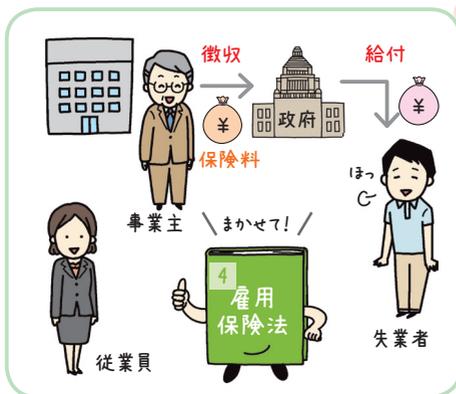
このような事態を防ぐために「**労災保険法**」があります。

労災保険では、政府が会社から保険料を徴収し、仕事に労働者がケガをしたときなどには、その保険料をもとに、労働者へ保険給付を行います。労働者は、仕事にケガをしたときでも、確実に補償が受けられることになるのです。

× 第4章 | 雇用保険法 ×

たとえば、失業した場合、すぐに次の就職先を見つけられればよいのですが、そう上手くいかないこともあります。

失業中は収入もないため、目先の生活のことで手一杯になり、求職活動どころではなくなってしまうかもしれません。



× 第4章 | 雇用保険法 ×

そんな状態を回避するために、「**雇用保険法**」があります。

「雇用保険法」では、失業者に対して求職者給付を行うことによって、失業中の生活を保護しています。

第 1 部

労働関係科目

まずここでは、最初に学習する労働基準法をはじめ、働く（働かせる）うえで深く関わってくるルール（法律）について学習していきます。普段意識せず働いていても、そのルールは法律によって決められているということがわかるようになります。

第1章 ■ 労働基準法

第2章 ■ 労働安全衛生法

第3章 ■ 労災保険法

第4章 ■ 雇用保険法

第5章 ■ 労働保険料徴収法

第6章 ■ 労働一般常識

第1部 労働関係科目

CONTENTS

①②③は、重要度を示しています。

第1章 労働基準法	1	⑤ 休業手当 ^①	45
オリエンテーション	2	⑥ 出来高払制の保障給 ^②	46
ミニテスト		ミニテスト	47
単元1 総則	8		
① 労働条件の原則 ^①	8		
② 労働条件の決定 ^①	9		
③ 均等待遇 ^①	9		
④ 男女同一賃金の原則 ^①	10		
⑤ 強制労働の禁止 ^①	10		
⑥ 中間搾取の排除 ^①	11		
⑦ 公民権行使の保障 ^①	11		
⑧ 適用事業 ^①	13		
⑨ 適用除外 ^①	14		
⑩ 労働者と使用者の定義 ^①	15		
ミニテスト	19		
単元2 労働契約	20	単元4 労働時間等^①	48
① 違反契約 ^①	20	① 労働時間等に関する 規定の適用除外 ^①	48
② 契約期間等 ^①	20	② 労働時間の計算 ^②	49
③ 労働条件の明示 ^①	23	③ 法定労働時間 ^①	50
④ 労働者の労働契約解除権と 帰郷旅費 ^②	24	④ 変形労働時間制 ^②	51
⑤ 賠償予定の禁止 ^①	24	⑤ 1箇月単位の変形労働時間制 ^②	51
⑥ 前借金相殺の禁止 ^①	25	⑥ フレックスタイム制 ^②	52
⑦ 強制貯蓄 ^②	25	⑦ 1年単位の変形労働時間制 ^②	54
⑧ 退職時等の証明 ^②	27	⑧ 1週間単位の変形労働時間制 ^② 変形労働時間制 ^②	57
⑨ 金品の返還 ^②	28	⑨ 休憩 ^②	57
⑩ 解雇制限 ^①	29	⑩ 休日 ^②	59
⑪ 解雇予告 ^①	31	ミニテスト	61
⑫ 解雇予告の適用除外 ^②	34		
ミニテスト	35		
単元3 賃金	36	単元5 労働時間等^②	62
① 賃金の定義 ^①	36	① 時間外・休日労働の定義 ^①	62
② 平均賃金 ^②	37	② 臨時の必要による 時間外・休日労働 ^②	63
③ 賃金支払5原則 ^①	40	③ 三六協定による時間外・ 休日労働 ^①	64
④ 非常時払 ^②	44	④ 割増賃金 ^②	68
		⑤ みなし労働時間制 ^②	74
		⑥ 事業場外労働の みなし労働時間制 ^②	74
		⑦ 専門業務型裁量労働制 ^②	76
		⑧ 企画業務型裁量労働制 ^②	77
		⑨ 年次有給休暇 ^①	80
		ミニテスト	86
		単元6 年少者及び妊産婦等	88
		① 最低年齢 ^②	88
		② 年少者 ^②	89

③ 年少者の証明書C	89
④ 年少者の帰郷旅費C	89
⑤ 年少者の労働時間等に 関する制限A	90
⑥ 年少者の就業制限C	92
⑦ 未成年者の労働契約B	93
⑧ 未成年者の賃金請求権B	94
⑨ 妊産婦の労働時間等に 関する制限A	94
⑩ 他の軽易な業務への転換A	94
⑪ 産前産後の休業A	95
⑫ 育児時間B	95
⑬ 生理休暇B	96
⑭ 女性の就業制限C	96
⑮ 徒弟の弊害排除C	97
ミニテスト	98

単元7 就業規則及び雑則等 99

① 就業規則の作成及び届出A	99
② 就業規則の必要記載事項A	100
③ 制裁規定の制限B	102
④ 効力関係A	103
⑤ 寄宿舎生活の自由と自治C	103
⑥ 寄宿舎規則B	104
⑦ 監督上の行政措置C	105
⑧ 周知義務A	105
⑨ 記録B	106
⑩ 付加金の支払B	107
⑪ 時効B	107
⑫ 災害補償C	108
⑬ 監督機関C	109
⑭ 罰則C	110
ミニテスト	111

第2章 労働安全衛生法 113

オリエンテーション 114

単元1 安全衛生管理体制等 118

① 目的・責務等A	118
② 定義等B	119

③ 総括安全衛生管理者A	120
④ 安全管理者B	122
⑤ 衛生管理者A	124
⑥ 産業医A	126
⑦ 安全衛生推進者・衛生推進者B	127
⑧ 作業主任者B	129
⑨ 安全委員会B	129
⑩ 衛生委員会B	131
⑪ 統括安全衛生責任者B	132
⑫ 元方安全衛生管理者B	134
⑬ 安全衛生責任者B	135
⑭ 店社安全衛生管理者C	136
ミニテスト	142

単元2 機械等・危険・有害物及び

就業管理 143

① 特定機械等B	143
② 第42条の機械等B	146
③ 定期自主検査C	149
④ 危険・有害物B	149
⑤ 有害性の調査B	152
⑥ 就業制限B	153
⑦ 安全衛生教育A	154
ミニテスト	157

単元3 健康管理及び雑則等 158

① 作業環境測定C	158
② 健康診断A	159
③ 一般健康診断A	160
④ 特殊健康診断B	163
⑤ その他の健康診断B	164
⑥ 健康診断の事後措置等A	164
⑦ 長時間労働者への面接指導等A	166
⑧ 心理的な負担の程度を 把握するための検査等A	167
⑨ 健康管理手帳C	169
⑩ 事業者等の講ずべき措置A	170
⑪ 特別安全衛生改善計画B	174
⑫ 安全衛生改善計画B	175

13	計画の届出等 ^②	176
14	監督機関、雑則等 ^③	177
15	罰則 ^④	181
	ミニテスト	182

第3章 労災保険法 183

オリエンテーション 184

単元1 総則及び給付基礎日額		190
①	目的等 ^①	190
②	適用事業 ^①	191
③	暫定任意適用事業 ^②	192
④	業務災害 ^①	193
⑤	通勤災害 ^①	195
⑥	給付基礎日額 ^②	200
⑦	給付基礎日額のスライド ^②	202
⑧	年齢階層別の最低限度額・ 最高限度額 ^②	204
	ミニテスト	206

単元2 傷病及び 障害に関する給付		207
①	保険給付の種類 ^①	207
②	療養(補償)給付 ^①	208
③	休業(補償)給付 ^①	210
④	傷病(補償)年金 ^①	213
⑤	障害(補償)給付 ^①	214
⑥	障害(補償)年金前払一時金 ^②	217
⑦	障害(補償)年金差額一時金 ^②	218
	ミニテスト	219

単元3 要介護状態及び 死亡等に関する給付		221
①	介護(補償)給付 ^②	221
②	遺族(補償)年金 ^①	222
③	遺族(補償)年金前払一時金 ^②	226
④	遺族(補償)一時金 ^②	227
⑤	葬祭料(葬祭給付) ^②	228
⑥	二次健康診断等給付 ^②	228
	ミニテスト	230

単元4 給付通則		231
①	年金給付の支給期間等 ^①	231
②	死亡の推定 ^②	232
③	未支給の保険給付 ^②	232
④	受給権の保護 ^②	233
⑤	支払の調整 ^②	234
⑥	併給調整 ^②	235
⑦	支給制限等 ^②	236
⑧	費用徴収 ^②	238
⑨	損害賠償との調整 ^②	239
	ミニテスト	242

単元5 社会復帰促進等事業及び 特別加入等		244
①	社会復帰促進等事業 ^③	244
②	特別支給金 ^②	245
③	特別支給金の通則事項 ^②	250
④	特別加入の対象者 ^②	250
⑤	特別加入の効果 ^②	254
⑥	不服申立て ^②	256
⑦	時効等 ^①	258
	ミニテスト	260

第4章 雇用保険法 261

オリエンテーション 262

単元1 総則		268
①	目的等 ^①	268
②	適用事業 ^①	269
③	暫定任意適用事業 ^②	270
④	被保険者の範囲 ^①	270
⑤	被保険者の種類 ^①	273
⑥	被保険者資格の確認 ^②	275
⑦	適用事業に関する届出 ^②	276
⑧	日雇労働被保険者以外の 被保険者に関する届出 ^①	277
⑨	日雇労働被保険者に 関する届出 ^②	281
	ミニテスト	282

単元 2 基本手当	283
① 失業等給付の種類 [Ⓐ]	283
② 受給資格 [Ⓐ]	284
③ 受給手続 [Ⓑ]	291
④ 基本手当の日額 [Ⓑ]	294
⑤ 所定給付日数 [Ⓐ]	298
⑥ 受給期間 [Ⓑ]	301
⑦ 延長給付 [Ⓒ]	304
ミニテスト	308

単元 3 基本手当以外の求職者給付及び就職促進給付 309

① 基本手当以外の一般被保険者に係る求職者給付 [Ⓑ]	309
② 高年齢被保険者に係る求職者給付〔高年齢求職者給付金〕 [Ⓐ]	311
③ 短期雇用特例被保険者に係る求職者給付〔特例一時金〕 [Ⓐ]	313
④ 日雇労働被保険者に係る求職者給付〔日雇労働求職者給付金〕 [Ⓑ]	314
⑤ 就職促進給付 [Ⓐ]	317
ミニテスト	328

単元 4 教育訓練給付及び雇用継続給付 329

① 教育訓練給付 [Ⓑ]	329
② 高年齢雇用継続基本給付金 [Ⓑ]	333
③ 高年齢再就職給付金 [Ⓑ]	335
④ 育児休業給付金 [Ⓑ]	337
⑤ 介護休業給付金 [Ⓑ]	341
ミニテスト	344

単元 5 給付通則及び二事業等 345

① 受給権の保護 [Ⓑ]	345
② 未支給の失業等給付 [Ⓒ]	345
③ 不正利得の返還命令等 [Ⓑ]	346
④ 不正受給による給付制限 [Ⓑ]	347
⑤ 就職拒否等による給付制限 [Ⓑ]	348
⑥ 離職理由による給付制限 [Ⓐ]	349
⑦ 二事業 [Ⓒ]	350

⑧ 費用の負担 [Ⓑ]	352
⑨ 不服申立て [Ⓑ]	353
⑩ 雑則等 [Ⓒ]	355
ミニテスト	357

第 5 章 労働保険料徴収法 359

オリエンテーション 360

単元 1 総則及び労働保険料の額 364

① 趣旨 [Ⓐ]	364
② 適用事業の区分 [Ⓐ]	364
③ 保険関係の成立 [Ⓐ]	365
④ 保険関係の消滅 [Ⓐ]	367
⑤ 有期事業の一括 [Ⓐ]	368
⑥ 請負事業の一括 [Ⓐ]	370
⑦ 下請負事業の分離 [Ⓑ]	371
⑧ 継続事業の一括 [Ⓐ]	371
⑨ 労働保険料の種類 [Ⓐ]	372
⑩ 一般保険料の額 [Ⓐ]	373
⑪ 賃金総額 [Ⓐ]	373
⑫ 一般保険料率 [Ⓑ]	375
⑬ 特別加入保険料の額 [Ⓒ]	377
⑭ 印紙保険料の額 [Ⓑ]	378
ミニテスト	379

単元 2 概算保険料 380

① 概算保険料の申告・納付期限 [Ⓐ]	380
② 概算保険料の申告・納付先 [Ⓐ]	381
③ 概算保険料の額 [Ⓑ]	383
④ 概算保険料の延納 [Ⓑ]	384
⑤ 増加概算保険料 [Ⓑ]	387
⑥ 概算保険料の追加徴収 [Ⓑ]	388
⑦ 概算保険料の認定決定 [Ⓐ]	388
ミニテスト	390

単元 3 確定保険料等 391

① 確定保険料の申告期限 [Ⓐ]	391
② 確定保険料の額 [Ⓑ]	392
③ 確定精算 [Ⓐ]	393
④ 確定保険料の認定決定 [Ⓐ]	394

⑤ 印紙保険料の納付 [ⓑ]	394
⑥ 雇用保険印紙 [ⓑ]	395
⑦ 印紙保険料の認定決定 [ⓑ]	397
⑧ 特例納付保険料 [ⓑ]	397
⑨ 督促 [ⓑ]	399
⑩ 滞納処分等 [ⓑ]	399
⑪ 延滞金の徴収 [ⓑ]	399
⑫ □座振替による納付 [ⓑ]	401
ミニテスト	402
単元4 労働保険事務組合等	403
① 労災保険のメリット制 [ⓑ]	403
② 労働保険事務組合の概要 [Ⓐ]	407
③ 労働保険事務組合の認可 [ⓑ]	408
④ 労働保険事務組合の責任等 [Ⓐ]	410
⑤ 報奨金 [ⓒ]	412
⑥ 労働保険料の負担割合 [ⓑ]	412
⑦ 不服申立て [ⓒ]	414
⑧ 雑則等 [ⓒ]	415
ミニテスト	417
第6章 労働一般常識	419
オリエンテーション	420
単元1 労働法規①	424
① 労働組合法 [Ⓐ]	424
② 労働関係調整法 [ⓒ]	428
③ 労働契約法 [Ⓐ]	429
④ 労働時間等設定改善法 [ⓒ]	434
⑤ 過労死等防止対策推進法 [ⓒ]	435
⑥ 個別労働関係紛争 解決促進法 [ⓒ]	437
⑦ パートタイム労働法 [ⓑ]	439
⑧ 男女雇用機会均等法 [Ⓐ]	444
⑨ 育児・介護休業法 [ⓒ]	449
⑩ 次世代育成支援対策推進法 [ⓑ]	460
ミニテスト	463
単元2 労働法規②	464
① 最低賃金法 [Ⓐ]	464
② 賃金支払確保法 [ⓒ]	468
③ 中小企業退職金共済法 [ⓒ]	470
④ 雇用対策法 [ⓑ]	471
⑤ 職業安定法 [ⓒ]	473
⑥ 労働者派遣法 [ⓑ]	477
⑦ 高年齢者雇用安定法 [ⓑ]	487
⑧ 障害者雇用促進法 [ⓑ]	490
⑨ 職業能力開発促進法 [ⓒ]	496
⑩ 求職者支援法 [ⓒ]	497
ミニテスト	500
単元3 労務管理	502
① 人事情報 [ⓒ]	502
② 雇用管理 [ⓒ]	503
③ 能力開発 [ⓒ]	506
④ 賃金管理 [ⓒ]	508
⑤ 人間関係管理 [ⓒ]	510
ミニテスト	513
単元4 労働経済	514
① 雇用の動向 [ⓑ]	514
② 賃金の動向 [ⓑ]	516
③ 労働時間の動向 [ⓑ]	517
④ 能力開発 [ⓑ]	518
ミニテスト	519

直前期はコレだけ!!

A だけ目次 第1部

重要度がAの項目のみを抽出した目次です。
重要事項の最終チェックリストとして、最後の追いこみに活用してください。

第1章 労働基準法	1
単元1 総則	8
☑① 労働条件の原則 ^A	8
☑② 労働条件の決定 ^A	9
☑③ 均等待遇 ^A	9
☑④ 男女同一賃金の原則 ^A	10
☑⑤ 強制労働の禁止 ^A	10
☑⑥ 中間搾取の排除 ^A	11
☑⑦ 公民権行使の保障 ^A	11
☑⑧ 適用事業 ^A	13
☑⑨ 適用除外 ^A	14
☑⑩ 労働者と使用者の定義 ^A	15
単元2 労働契約	20
☑① 違反契約 ^A	20
☑② 契約期間等 ^A	20
☑③ 労働条件の明示 ^A	23
☑⑤ 賠償予定の禁止 ^A	24
☑⑥ 前借金相殺の禁止 ^A	25
☑⑩ 解雇制限 ^A	29
☑⑪ 解雇予告 ^A	31
単元3 賃金	36
☑① 賃金の定義 ^A	36
☑③ 賃金支払5原則 ^A	40
☑⑤ 休業手当 ^A	45
単元4 労働時間等^①	48
☑① 労働時間等に関する 規定の適用除外 ^A	48
☑③ 法定労働時間 ^A	50
単元5 労働時間等^②	62
☑① 時間外・休日労働の定義 ^A	62
☑③ 三六協定による時間外・ 休日労働 ^A	64
☑⑨ 年次有給休暇 ^A	80

単元6 年少者及び妊産婦等	88
☑⑤ 年少者の労働時間等に 関する制限 ^A	90
☑⑨ 妊産婦の労働時間等に 関する制限 ^A	94
☑⑩ 他の軽易な業務への転換 ^A	94
☑⑪ 産前産後の休業 ^A	95
単元7 就業規則及び雑則等	99
☑① 就業規則の作成及び届出 ^A	99
☑② 就業規則の必要記載事項 ^A	100
☑④ 効力関係 ^A	103
☑⑧ 周知義務 ^A	105
第2章 労働安全衛生法	113
単元1 安全衛生管理体制等	118
☑① 目的・責務等 ^A	118
☑③ 総括安全衛生管理者 ^A	120
☑⑤ 衛生管理者 ^A	124
☑⑥ 産業医 ^A	126
単元2 機械等、危険・有害物及び 就業管理	143
☑⑦ 安全衛生教育 ^A	154
単元3 健康管理及び雑則等	158
☑② 健康診断 ^A	159
☑③ 一般健康診断 ^A	160
☑⑥ 健康診断の事後措置等 ^A	164
☑⑦ 長時間労働者への面接指導等 ^A	166
☑⑧ 心理的な負担の程度を 把握するための検査等 ^A	167
☑⑩ 事業者等の講ずべき措置 ^A	170
第3章 労災保険法	183
単元1 総則及び給付基礎日額	190
☑① 目的等 ^A	190
☑② 適用事業 ^A	191

☑④ 業務災害 [Ⓐ]	193
☑⑤ 通勤災害 [Ⓐ]	195

単元2 傷病及び 障害に関する給付 207

☑① 保険給付の種類 [Ⓐ]	207
☑② 療養(補償)給付 [Ⓐ]	208
☑③ 休業(補償)給付 [Ⓐ]	210
☑④ 傷病(補償)年金 [Ⓐ]	213
☑⑤ 障害(補償)給付 [Ⓐ]	214

単元3 要介護状態及び 死亡等に関する給付 221

☑② 遺族(補償)年金 [Ⓐ]	222
--------------------------	-----

単元4 給付通則 231

☑① 年金給付の支給期間等 [Ⓐ]	231
----------------------------	-----

単元5 社会復帰促進等事業及び 特別加入等 244

☑⑦ 時効等 [Ⓐ]	258
---------------------	-----

第4章 雇用保険法 261

単元1 総則 268

☑① 目的等 [Ⓐ]	268
☑② 適用事業 [Ⓐ]	269
☑④ 被保険者の範囲 [Ⓐ]	270
☑⑤ 被保険者の種類 [Ⓐ]	273
☑⑧ 日雇労働被保険者以外の 被保険者に関する届出 [Ⓐ]	277

単元2 基本手当 283

☑① 失業等給付の種類 [Ⓐ]	283
☑② 受給資格 [Ⓐ]	284
☑⑤ 所定給付日数 [Ⓐ]	298

単元3 基本手当以外の求職者給付及 び就職促進給付 309

☑② 高年齢被保険者に係る求職者 給付〔高年齢求職者給付金〕 [Ⓐ]	311
☑③ 短期雇用特例被保険者に係る 求職者給付〔特例一時金〕 [Ⓐ]	313
☑⑤ 就職促進給付 [Ⓐ]	317

単元5 給付通則及び二事業等 345

☑⑥ 離職理由による給付制限 [Ⓐ]	349
-----------------------------	-----

第5章 労働保険料徴収法 359

単元1 総則及び労働保険料の額 364

☑① 趣旨 [Ⓐ]	364
☑② 適用事業の区分 [Ⓐ]	364
☑③ 保険関係の成立 [Ⓐ]	365
☑④ 保険関係の消滅 [Ⓐ]	367
☑⑤ 有期事業の一括 [Ⓐ]	368
☑⑥ 請負事業の一括 [Ⓐ]	370
☑⑧ 継続事業の一括 [Ⓐ]	371
☑⑨ 労働保険料の種類 [Ⓐ]	372
☑⑩ 一般保険料の額 [Ⓐ]	373
☑⑪ 賃金総額 [Ⓐ]	373

単元2 概算保険料 380

☑① 概算保険料の申告・納付期限 [Ⓐ]	380
☑② 概算保険料の申告・納付先 [Ⓐ]	381
☑⑦ 概算保険料の認定決定 [Ⓐ]	388

単元3 確定保険料等 391

☑① 確定保険料の申告期限 [Ⓐ]	391
☑③ 確定精算 [Ⓐ]	393
☑④ 確定保険料の認定決定 [Ⓐ]	394

単元4 労働保険事務組合等 403

☑② 労働保険事務組合の概要 [Ⓐ]	407
☑④ 労働保険事務組合の責任等 [Ⓐ]	410

第6章 労働一般常識 419

単元1 労働法規① 424

☑① 労働組合法 [Ⓐ]	424
☑③ 労働契約法 [Ⓐ]	429
☑⑧ 男女雇用機会均等法 [Ⓐ]	444

単元2 労働法規② 464

☑① 最低賃金法 [Ⓐ]	464
-----------------------	-----

第1章 労働基準法

| CONTENTS

オリエンテーション

単元1 総則

単元2 労働契約

単元3 賃金

単元4 労働時間等①

単元5 労働時間等②

単元6 年少者及び妊産婦等

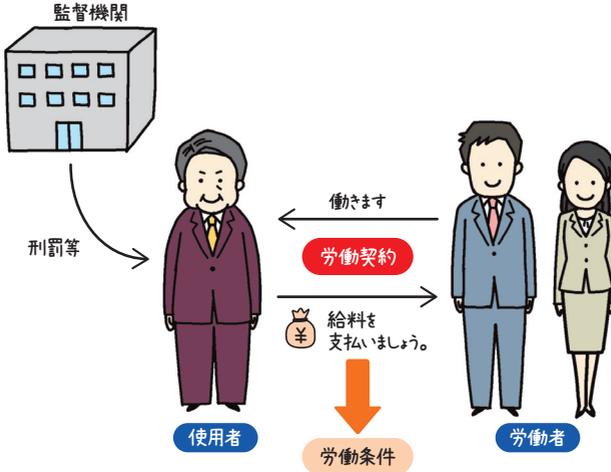
単元7 就業規則及び雑則等





オリエンテーション

労働基準法の全体像



労働基準法は、労働者を保護するために、労働条件の最低基準を定めた法律です。各単元の概要は、次のとおりです。

単元 1

総則



労働基準法のベースとなる考え方を学ぶ単元です。目的や労働者、使用者の定義など、労働基準法の根幹となる事項について学びます。

単元
2

労働契約



労働条件のベースとなる労働契約を学びます。労働契約の始まり（締結）から終わり（解雇）まで一連の流れを理解しましょう。

単元
3

賃金



労働者の生活の糧となる大事な賃金について学びます。労働基準法は、賃金が確実に労働者に支払われるよう、さまざまな規定をおいています。

単元
4

労働時間等①



働きすぎ、働かせすぎを防止するため、労働基準法では、労働時間に関するさまざまな規定をおいています。ここでは1日、1週間の労働時間を中心に学びます。

単元
5

労働時間等②



労働者の長時間労働を抑制するための規定を中心に学ぶ単元です。時間外労働に対する割増賃金や、労働者の心身の疲労回復、ゆとりある生活の実現のための年次有給休暇などについて学びます。

単元
6

年少者及び妊産婦等



未成年者の労働について制限を加える規定や、母体保護の観点から、妊産婦等の就業に関して配慮する規定等について学びます。

単元
7

就業規則及び雑則等



就業規則は、労働時間や賃金等の労働条件や、職場のルールを定めた大事な規定です。また、労働基準法が適正にはたらくよう、刑罰等の規定についても学びます。

傾向と対策

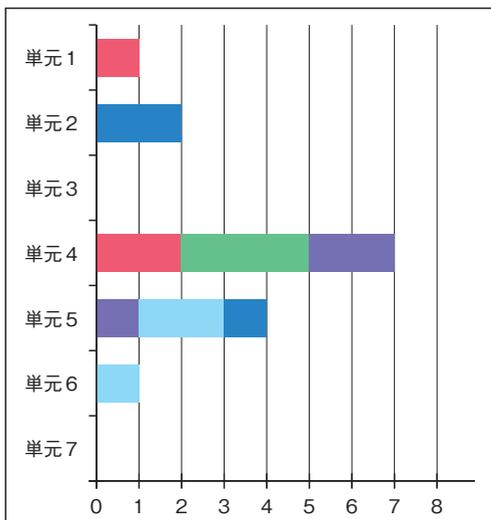
労働基準法は、ここ数年難化傾向にあります。内容については、法律的な論点や判例からの出題が増加傾向にあり、平成25年～平成27年は制度趣旨を問う問題も目立ちました。まずは、条文の読み方や制度の趣旨などの基本事項を押さえた上で、教科書の内容を自分自身で説明できるくらいにしておきましょう。

選択式

選択式においては、平成24年については条文及び通達からの出題でしたが、平成20年から平成23年まで及び平成25年～平成28年はいずれの年も判例からの出題がみられました。平成22年の「公序に反するもの」、平成23年の「解除条件」など、民法等の知識が必要な問題がみられるようになっていきます。今後も判例からの出題が十分に考えられます。代表的な判例については、その考え方をきちんと把握し、法律用語についても確認しておきたいところです。

選択式の出題実績

	H24	H25	H26	H27	H28
単元1	1	—	—	—	—
単元2	—	—	—	—	2
単元3	—	—	—	—	—
単元4	2	3	2	—	—
単元5	—	—	1	2	1
単元6	—	—	—	1	—
単元7	—	—	—	—	—

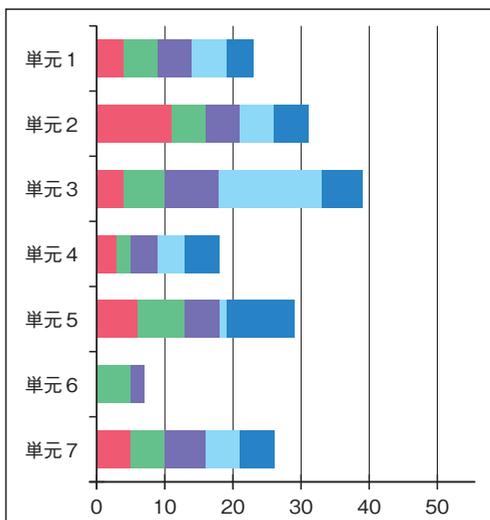


択一式

択一式においては、平成24年以降基本事項からの出題が多いですが、高度な知識等を問う問題も増えてきています。ここ数年の傾向をみると、難しい選択肢はみられるものの正解肢が比較的是っきりとしており、判断しやすい問題が多い一方で、民法、刑法の一般法や労働契約法の知識が必要な出題がみられます。また、平成24年以降組合せ問題が出題されており、平成26年には個数問題も出題されていますので、1肢ごとの正誤の判断をより明確に行う必要があります。項目別にみると、労働時間、割増賃金、解雇、年次有給休暇、就業規則等の出題頻度が高くなっています。通達や判例からの出題が多いのも特徴といえるでしょう。平成27年、平成28年は、事例形式の問題が出題されており、今後も注意が必要です。

択一式の出題実績

	H24	H25	H26	H27	H28
単元1	4	5	5	5	4
単元2	11	5	5	5	5
単元3	4	6	8	15	6
単元4	3	2	4	4	5
単元5	6	7	5	1	10
単元6	—	5	2	—	—
単元7	5	5	6	5	5





MEMO

A large rectangular area enclosed by a dashed line, intended for writing a memo.



この単元の
ポイント



- 労働基準法第1条、第2条は、労働基準法の根幹ですので、きちんと押さえておきましょう。
- 法第3条～法第7条では、何を禁止しているのか、条文の語尾に注意しましょう。
- 労働者及び使用者の定義は、しっかりと覚える必要があります。

労働基準法は、労働条件の「**最低の基準**」を設けることによって、労働者を保護する法律として、昭和22年に制定されたものです。

また、労働条件を、労使が「**対等の立場**」において決定するようにしてもらうことも、労働基準法の**基本理念**とするところです。この項目では、このような労働基準法の**基本理念**について学習します。

労働基準法の基本理念
(労働者保護)

最低基準の設定

▲ 労働条件 ▼

労使対等の立場による決定

発展 ※1

労使の合意がある場合は？

労働基準法の基準を理由に労働条件を引き下げたことは、たとえ**労使の合意**に基づいたものであっても違反行為になる。

参考 ※2

他の理由での変更は？

労働基準法の基準を主たる理由として労働条件を低下させては行けないが、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**しない。

1 労働条件の原則 (法1条)

A

「**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。」とされています。

H19-選B **H27-1A** これは、日本国憲法第25条第1項の「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。」という規定と同様の宣言的規定といえます。 **H25-5A** **H28-1ア**

また、「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*1は、この**基準**を理由として*2**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。」とされています。 **H25-5B**

試験
対策

労働基準法に規定する労働条件の基準（例えば1日8時間勤務が上限）が会社の就業規則に定める基準（例えば1日7時間勤務）より低いことを理由として、就業規則に定める労働条件を労働基準法の水準にまで引き下げる（1日8時間勤務にする）ことは、本条違反になる。

② 労働条件の決定（法2条）

A

「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。労働者及び使用者は、**労働協約**^{※3}、**就業規則**^{※4}及び**労働契約**^{※5}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。」とされています。労使対等の立場を基本理念とするとともに、約束事は、労使ともきちんと守りましょうと宣言しているわけです。 H19-選A H21-1A H25-5C H28-1イ

試験
対策

法第1条と第2条違反について、罰則の定めはない。

③ 均等待遇（法3条）

A

「使用者は、労働者の**国籍、信条又は社会的身分**^{※6}を理由として、賃金、労働時間その他の**労働条件**^{※7}について、**差別的取扱**をしてはならない。」とされています。

ここで、「**信条**」とは、特定の宗教的又は政治的信念のことをいい、「**社会的身分**」とは**生来的な地位**のことをいいます。

H24-4A

職員と工具、正社員と臨時社員などは、「**社会的身分**」ではありません。したがって、「職員は10時始業、工具は9時始業」とするように**職制上の地位**^{しよくせい}により待遇に差異を設けることは本条違反ではありません（昭和22.9.13発基17号）。

※3
語句

労働協約
労働組合と使用者又はその団体との間に結ばれる労働条件などに関する協定のこと。

※4
語句

就業規則
労働者が就業上守るべき規律や労働条件などについて、**使用者**が定めた規則のこと。

※5
語句

労働契約
個々の労働者と**使用者**が結んだ、一定の労働条件の下で労働力を提供することを約束する契約のこと。

参考 ※6

国籍、信条、社会的身分以外を理由とする差別的取扱いは？
「国籍、信条、社会的身分」は、**限定的に列挙**したものであり、これら以外の理由で労働条件について差別しても、法3条違反にはならない。 H19-1E H23-1A H25-5D

※7
語句

労働条件
職場における労働者の**一切の待遇**をいう。賃金、労働時間のほか、**解雇**、災害補償、安全衛生、寄宿舎等に関する条件も含まれるが、**採用**は含まれない。 H21-1B H28-1ウ

試験
対策

「差別的取扱」には、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まれる。H27-1B

④ 男女同一賃金の原則 (法4条)

A

「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。」とされています。H20-1E H21-1C H24-4B H25-5E H27-1C

「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その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ことをいいます。したがって、男女労働者について、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**が生じても本条違反ではありません(昭和22.9.13発基17号)。

また、「賃金」とは、賃金額だけでなく**賃金体系、賃金形態**等を含むので「男性は月給制で、女性は日給制」とすることは**本条違反**となります。

なお、賃金以外の労働条件、例えば、昇進や定年年齢で女性を差別することは、別の法律(**男女雇用機会均等法**)で禁止されています。この点は、**第6章**で確認することにししましょう。

理由	差別禁止事項
国籍・信条・社会的身分	労働条件
性別	賃金

参考※1

「精神又は身体**の自由**を不当に拘束する手段」とは?

暴行、脅迫、監禁の他には、**長期労働契約**(法14条)、**賠償額予定契約**(法16条)、**前借金契約**(法17条)、**強制貯蓄**(法18条)などがある。

参考※2

「何人も」とは?

事業主に限定されず、**個人、団体又は公人**たるものと**私人**たるものとを**問わない**。

発展※3

「業として利益を得る」とは?

営利を目的として、同

⑤ 強制労働の禁止 (法5条)

A

「使用者は、**暴行、脅迫、監禁**その他**精神又は身体**の自由を不当に拘束する手段^{※1}によって、労働者の**意思**に反して**労働を強制**してはならない。」とされています。ここで、「労働者の意思に反して労働を強制」するとは、**不当な手段を用いること**に

より労働者の意識ある意思を抑圧し、その自由な発現を妨げ、労働すべく強要することをいい、必ずしも**現実**に労働することを必要としません（昭和23.3.2基発381号）。**H20-1A H26-1A**

試験対策

本条違反については、「1年以上10年以下の懲役又は20万円以上300万円以下の罰金（法117条）」という労働基準法上最も重い罰則が科せられる。**H21-1D**

⑥ ちゅうかんさくしゆ 中間搾取の排除（法6条） **A**

「**何人も**^{なんびと}***2**、法律に基いて許される場合の外、業として**他人の就業**に介入して**利益**を得てはならない^{*3}。」とされています。

H20-1C H23-1B

ここでいう「法律」とは、**職業安定法**及び**船員職業安定法**のことです。ただし、職業安定法又は船員職業安定法に違反して、**職業紹介**^{*4}等でこれらの法律に定める料金等を超えて**金銭等**を収受すると、**本条違反**となります。また、**労働者派遣**^{*5}については、他人の就業に介入したことにはならないので、それが**合法**であるか**違法**であるかを問わず、**本条違反**なりません。

なお、他人の就業に介入して得る利益の帰属主体は、必ずしも、当該行為者に限られません。したがって、法人の従業者が違反行為を行い、その従業者が現実に利益を得ておらず、法人が利益を得ている場合であっても、その**従業者**について**違反**が成立します（昭和34.2.16 33基収8770号）。**H26-1B H28-1工**

試験対策

「**利益**」とは、**金銭以外の財物**^{ざいぶつ}を含み、**有形**なると**無形**なるとを問わず、**使用者**から得る**利益**に限らず、**労働者**又は**第三者**より得る**利益**も含まれる。

⑦ こうみんけんこうし 公民権行使の保障^{*6*}（法7条） **A**

「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

種の行為を**反覆**継続することをいい、たとえ**1回**の行為であっても、**反覆**継続して利益を得る意思があれば本条違反であり、**主業**としてなされると**副業**としてなされるとを問わない。

※4

語句 職業紹介

求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんすることをいう。

※5

語句 労働者派遣

一般に、派遣元で雇用する労働者を、派遣先の使用者の指揮命令を受けて、派遣先のために労働に従事させることをいう。

参考※6

時間外行使規定は？
就業規則等に公民権の行使を**労働時間外**に実施すべき旨を定めておいて、それを根拠に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ることは**本条違反**である。

参考※7

最高裁判所の判例は？
使用者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、**無効**であり、公職に就任することが会社業務の遂行を著しく阻害するおそれがある場合においても、**普通解雇**とすることは別として、**懲戒解雇**に附するのは、許されないとしている。

H23-1C

過去問 ※1

労働基準法第7条は、労働者が労働時間中に、公民権を行使するために必要な時間を請求した場合には、使用者はこれを拒んではならないとし、また、当該時間を有給扱いとすることを求めている。
 解答：× (H24-4C)
 解説：有給扱いとすることは求めている。

を請求した場合には、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。**」とされています。 **H20-選B**

つまり、使用者は、労働者が労働時間中に選挙権などの「**公民としての権利**」を行使したり、裁判の証人として出廷するといった「**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は、拒むことができません。「**拒むこと**」が禁止されているのですから、**拒んだだけで違反になります**。その結果、実際に権利が行使されたかどうかなどが問われるわけではありません。

なお、公民権の行使に係る時間については、有給であると無給であるとは**当事者の自由**に委ねられた問題で、**無給でもよい**とされています。 **H24-4C** ※1 **H26-1C**



公民としての権利に該当するものの例	公民としての権利に該当しないものの例
<ul style="list-style-type: none"> ・選挙権及び被選挙権 ・最高裁判所裁判官の国民審査 ・地方自治法による住民の直接請求 ・選挙人名簿の登録の申出…等 	<ul style="list-style-type: none"> ・応援のための選挙活動
<ul style="list-style-type: none"> ・行政事件訴訟法に規定する民衆訴訟 ・公職選挙法に規定する選挙に関する訴訟 	<ul style="list-style-type: none"> ・一般の訴権の行使

公の職務に該当するものの例	公の職務に該当しないものの例
<ul style="list-style-type: none"> ・衆議院議員等の議員の職務 ・労働委員会の委員、検察審査員、労働審判員、裁判員、審議会の委員等の職務 H21-1E ・民事訴訟法の規定による証人の職務 ・公職選挙法の規定による選挙立会人等の職務…等 	<ul style="list-style-type: none"> ・予備自衛官の防衛招集・訓練招集 ・非常勤の消防団員の職務

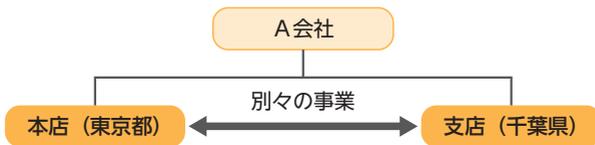
しっかり整理しておきましょう。



8 適用事業

A

労働基準法は、ほとんどすべての「**事業（事業場）**」に適用されます。ここでいう「**事業（事業場）**」は「**会社**」と同じではありません。「**事業**」は、「**場所単位の作業体**」を意味する言葉ですので、Aという会社の本店が東京都にあり、支店が千葉県にあるような場合は、その本店と支店は、**別々の事業**として、労働基準法が適用されます。



1 適用事業^{*2}の範囲

労働基準法は、原則として**すべての事業**について適用されます。これらのうち、主要な事業の種類については、法別表第1に次のように定められています。なお、1号から5号^{*3}までは「**工業的業種**」、6号から15号^{*3}までは「**非工業的業種**」とも呼ばれています。

号	略称	事業の具体例
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（車や汽車が通る道のこと）、索道（ロープウェイのこと）、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

参考※2

事業を開始したときは？

使用者は、**遅滞なく**、その事実を所轄労働基準監督署長に**報告**しなければならぬ（則57条1項1号）。

参考※3

業種を1号から15号に分けているのは？
労働時間や休憩時間等の規定については、一部の業種で異なる取り扱いとなっているので、便宜上、業種を分けている。



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（仲介業のこと）、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（サーカスなどのこと）の事業
11号	通信業	郵便、信書便又は電気通信（テレビ放送などのこと）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（病院などのこと）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（ゴルフ場・ボーリング場などのこと）の事業
15号	清掃・と畜場業	焼却、清掃又はと畜場の事業

参考※1

独立させる部門は？

①工場内の診療所、食堂、②新聞社の本社の印刷部門、③総合警備保障株式会社の支所及び営業所などは切り離して独立の事業とする。

参考※2

一括させる部門は？

①現場事務所のない建設現場、②新聞社の通信部、③列車食堂等における供食のサービスにおける供食のサービスなどは直近上位の機構と一括して1つの事業とする。

※3

語句 同居の親族

同じ世帯で常時生活を共にし、居住と生計を同じくしている6親等内の血族、配偶者及び3親等内の姻族をいう（民法725条）。

過去問※4

労働基準法第116条第2項の規定により、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、労働基準法は適用しないものとされている。

解答：○（H20-7D）

試験対策

労働基準法は、法別表第1に掲げる事業にのみ適用されるのではない。

2 適用事業の単位（昭和22.9.13発基17号）

労働基準法は、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て適用され、場所的に分散しているものは、原則として別個の事業として適用されます。H26-1D

ただし、たとえ同一の場所にあっても、工場内の診療所のように労働の態様が著しく異なるときは、これを切り離して独立の事業^{※1}とすることがあります。反対に別々の場所にある事業であっても、出張所などで著しく小規模で独立性のないものについては、直近上位の機構と一括して^{※2}1つの事業とすることもあります。

9 適用除外

A

1 全面的適用除外（法112条、法116条2項）

「労働基準法は、同居の親族^{※3}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。」とされています。これを含め、労働基準法の適用が除外されるものと適用されるものを対比して整理すると次のようになります。H20-7D^{※4} H23-1D

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	・旅館や料理店のお手伝いさん
・一般職の国家公務員（独立行政法人国立印刷局や独立行政法人造幣局などの行政執行法人の職員を除く）	・独立行政法人国立印刷局や独立行政法人造幣局などの行政執行法人の職員及びそれ以外の独立行政法人の職員
・外交官等の外交特権を有する者	・国内における外国人や外国法人が経営する事業 ・国内で就労する外国人労働者

 「同居の親族のみを使用する事業」に労働基準法は適用されませんが、これは、例えば、お父さんが社長で息子が従業員のような会社で、社長と従業員で対立したとしても、それは、「労使対立」というよりは、「親子げんか」といったものです。労働基準法は、そのような「労使関係（親子関係）」にまでは立ち入らないということです。

試験対策 法人に雇われ、その役職員の家庭において家族の指揮命令の下で家事一般に従事している者は家事使用人であるが、個人家庭における家事を事業とする事業者の指揮命令の下に家事を行う者は家事使用人ではなく、労働者である。

2 部分的適用除外（法116条1項、地方公務員法58条3項）

船員法の適用を受ける船員については、総則に関する規定の一部（基本原則に関する規定等^{※5}）及びこれらに関する罰則規定等を除き、労働基準法は適用されません。また、地方公務員のうち、一般職の職員については、労働基準法の規定の一部が適用されません。

参考 ※5
注意点は？
 労働条件の原則規定、労働条件の決定規定、均等待遇規定、強制労働の禁止規定などは、船員についても適用される。

10 労働者と使用者の定義 A

1 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、事業に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。」とされています。もう少し詳しくいうと、労働者とは、使用者の指揮命令を受け



て労働力を提供し、その労働の対償として賃金を支払われる者（使用従属関係にある者）をいいます。 H19-1BD H27-1E

労働者に該当する者の例	労働者に該当しない者の例
<ul style="list-style-type: none"> ・法人の重役で業務執行権又は代表権を持たず、工場長、部長の職にあつて賃金を受ける者 ・労働組合の専従職員（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） ・新聞配達員（通例） 	<ul style="list-style-type: none"> ・個人事業主 ・法人、団体又は組合等の代表者又は執行機関たる者 ・下請負人（事業主である） ・同居の親族（原則）^{*1}

参考※1

同居の親族が労働者となる場合

同居の親族であっても、①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ていること、②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、③**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、の3つの要件を満たしている場合には、労働者となる。

※2

語句 **事業主**
個人企業の場合は**事業主個人**をいい、法人企業の場合はその**法人**をいう。

2 使用者の定義（法10条）

「労働基準法で**使用者**とは、**事業主**^{*2}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。」とされています。

H21-選A H26-1E

したがって、使用者には、事業主や法人の代表者、取締役などの経営担当者に止まらず、**人事部長、総務課長**など、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**が含まれます。 H24-4D

試験対策

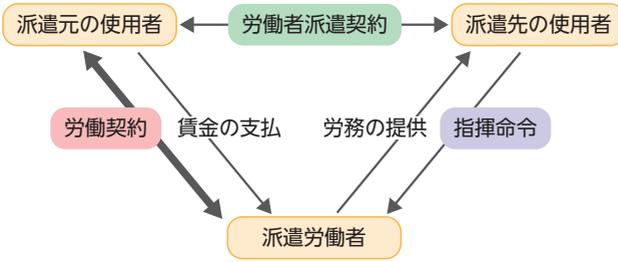
使用者に該当するかどうかは、部長、課長等の形式にとられることなく**実質的に一定の権限を与えられているかどうか**による。単に上司の命令の伝達者にすぎない場合は使用者に該当しない。

3 特殊な就業形態における労働基準法の適用

① 労働者派遣と派遣労働者

労働者派遣とは、派遣元の使用者と労働契約を締結した労働者（派遣労働者）を派遣先の使用者の指揮命令の下で労働させる形態をいいます。労働者派遣の場合における労働基準法の適用については、基本的には派遣労働者と労働契約関係にある**派遣元**が使用者としての責任を負うこととされていますが、労働者派遣の実態から派遣元の使用者に責任を問い得ない事項等については、**労働者派遣法**による**特例**が適用され、**派遣先**に責任

を負わせるものとされています。^{※3} H24-選A



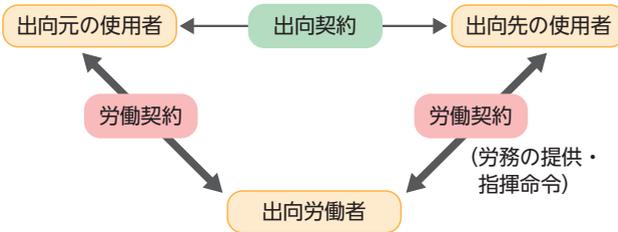
2 出向と出向労働者

出向には、在籍型出向と移籍型出向があります。

① 在籍型出向

在籍型出向とは、労働者が出向元との労働契約関係を維持しつつ、出向先との間に労働契約を締結し、一般に出向先において労務を提供する就業形態をいいます。

在籍型出向については、このように、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、出向先及び出向労働者の**3者間の取決め**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それぞれ出向労働者について労働基準法上の使用者としての責任を負うこととなります。 H19-1A



過去問 ※3

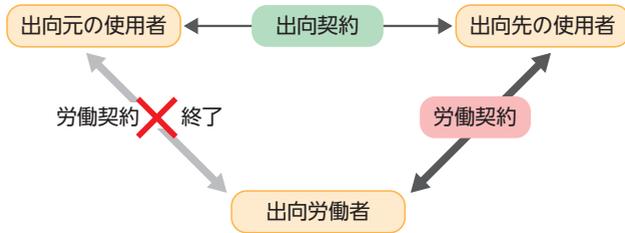
労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第44条には、労働基準法の適用に関する特例が定められており、派遣先が国又は地方公共団体である場合においても、当該国又は地方公共団体に派遣されている労働者に関しては、当該特例の適用があり、したがって当該国又は地方公共団体に対して当該特例による労働基準法の適用がある。

解答：○ (H18-1E)



② 移籍型出向

移籍型出向は、出向元と出向労働者との労働契約関係は終了し、出向先との間のみ労働契約関係がある就業形態です。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、**出向先の使用者のみ**が出向労働者について労働基準法上の使用者としての責任を負うこととなります。



ミニテストで
理解度を
チェックして
みましょう。



ミニテスト

【〇×チェック】

- 1 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。(①)
- 2 労働関係の当事者は、労働基準法で定める基準を理由とするならば、労働条件を低下させることができる。(①)
- 3 使用者は、労働者の社会的身分を理由として、労働条件について、差別的取扱をすることは差し支えない。(③)
- 4 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、男性と差を設けることは差し支えない。(④)
- 5 使用者は、暴行によって、労働者の意思に反して労働を強制することができる。(⑤)
- 6 労働者の不利にならなければ、業として他人の就業に介入して利益を得ることも許される。(⑥)
- 7 使用者は、労働者が労働時間中に、選挙権を行使するために必要な時間を請求した場合には、拒んではならない。(⑦)
- 8 同居の親族のみを使用する事業は、労働基準法の適用事業である。(⑨ ①)
- 9 労働基準法で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。(⑩ ①)
- 10 労働基準法で「使用者」とは、事業主又は事業の経営担当者のみをいう。(⑩ ②)

【穴埋めチェック】

- 1 労働基準法で定める労働条件の基準は 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 させてはならないことはもとより、その を図るように努めなければならない。(①)
- 2 使用者は、労働者の 、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、 をしてはならない。(③)

解答

【〇×チェック】

- 1 ○
- 2 ×
設問の基準を理由に「低下させてはならない」。
- 3 ×
差別的取扱をしてはならない。
- 4 ×
賃金に差を設けてはならない。
- 5 ×
設問のいわゆる強制労働は禁止されている。
- 6 ×
労働者に不利にならなくとも、業として他人の就業に介入して利益を得ることは許されない。
- 7 ○
- 8 ×
設問の事業は、労働基準法の適用が除外される。
- 9 ○
- 10 ×
設問に掲げる者のほか、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が含まれる。

【穴埋めチェック】

- 1
A 最低
B 低下
C 向上
- 2
D 国籍
E 差別的取扱

問題集
問題1~6
にチャレンジ!



執筆者

河野八海山

(TAC社会保険労務士講座 教材開発講師)

編集協力

滝澤 ななみ

本文イラスト

朝日メディアインターナショナル株式会社

2017年度版

みんなが欲しかった！ 社労士の教科書

発行日 2016年10月10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

電話（営業） 03-5276-9492

FAX 03-5276-9674

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

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

© TAC 2016

管理コード 06780P-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。