07831P-00

2019年度版

圧倒的支持!!
売上No.1※

よくわかる 社労士 合格テキスト

TAC社会保険労務士講座◉編著

1 労働基準法

『法改正ポイント講義』でもしっかりフォロー!

働き方改革関連法による改正に対応!

結果にとことんこだわる人へ贈る

最強の科目別テキスト

TAC 社労士講座 上級本科生/上級演習本科生 公式教材

- 条文ベースで正確に理解!
- 豊富な例題で得点力を磨く

赤シートつき

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には、以下のような特徴が見受けられます。

【選択式】

年度により難易度に変動はあるが、「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る。

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足切基準点（３点）をクリアするための得点ができるとは言えない。

【択一式】

・第50回試験の内容を見る限り、いわゆる「組合せ問題」と「正解の個数問題」は出題形式として定着したといえる。出題数は「組合せ問題」が10題、「正解の個数問題」が７題となっており、合計すると全体の約１/４を占めるまでになっている。

　第50回試験の「正解の個数問題」については、十分対応可能な出題レベルではあったものの、「正解の個数問題」はすべての択一肢の正誤判断ができないと正解（70点満点の１点）とならないので、１問にかける時間が長くなる割に得点に寄与する程度が低く非常に負荷が高い。そのため、本試験対策として普段から「正解の個数問題」に慣れておく必要性があることはいうまでもないが、問題を解く際の優先順位（「正解の個数問題」を解くのは後回しにするなど。）を常に考慮しておく必要があるだろう。

　とはいえ第50回試験では出題全体の１割が「正解の個数問題」となっており、合格するためにはその存在を無視することはできなくなってきた。

・第49回試験から、労働基準法で労働時間等の具体的な問題が散見されるようになってきた。「実務と直結した内容の出題を。」という意図を感じさせる。他方、第48回試験まで目立っていた国民年金法における事例問題は影を潜めるようになった。

　今後もこの状態が続くと仮定すると、択一式については、「出題内容を基本レベル＋αとし、出題形式で負荷をかける。」という図式が見てとれる。

　受験生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や統計等の細かい知識の対応に時間を割けるようにしておきたい。

今回の改訂では、各章（節）の扉において、各章（節）の項目の本試験の出題頻度や重要度が一覧できるマークを追加しました。全体を通して学習した後に問題演習とリンクさせて学習のメリハリをつける目安として活用できるものです。また、「法改正ポイント講義」をよりシンプルに見やすいレイアウトに変更して、改正の主だった内容を把握しやすくしました。

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。

平成30年10月吉日
TAC社会保険労務士講座

法改正ポイント講義

ここでは、平成31年度の社労士本試験に関連するおもな法改正内容を紹介していきます。詳細は、テキスト本文でじっくり学習しましょう。

働き方改革に伴う改正

1 フレックスタイム制の拡充

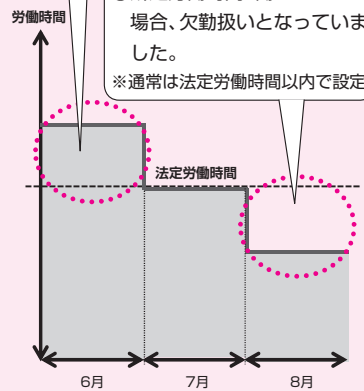
【平成31年4月施行】

改正前

清算期間：1か月以内

①1か月単位で清算するため、この分の割増賃金を支払う必要がありました。

②所定労働時間※働いていない場合、欠勤扱いとなっていました。
※通常は法定労働時間以内で設定

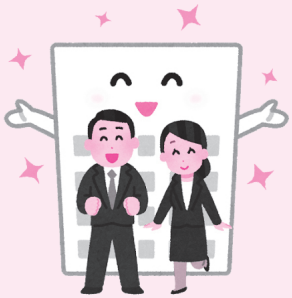


改正後

清算期間：3か月以内

①3か月の平均で法定労働時間以内にすれば、割増賃金の支払いは必要ありません。

②6月に多く働いた時間分があるので、その時間分は働かなくても欠勤扱いとはなりません。



第4章第1節で詳しく学びます。

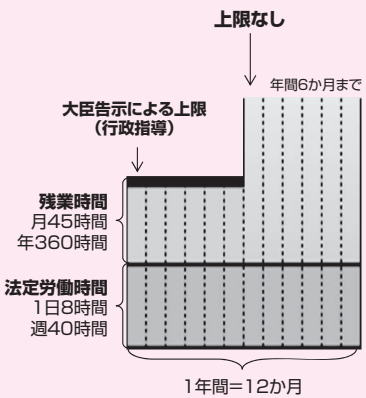
2 時間外労働の上限

【平成31年4月施行】

時間外労働の上限を法律で規制することは、70年前（1947年）に制定された「労働基準法」において、初めての大改革となります。

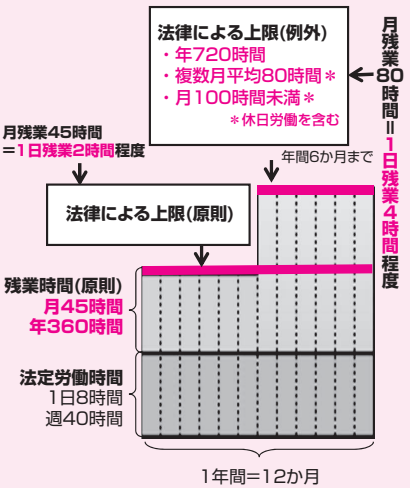
改正前

法律上は、残業時間の上限がありませんでした（行政指導のみ）。



改正後

法律で残業時間の上限を定め、これを超える残業はできなくなります。



第4章第2節で詳しく学びます。

3 高度プロフェッショナル制度の創設

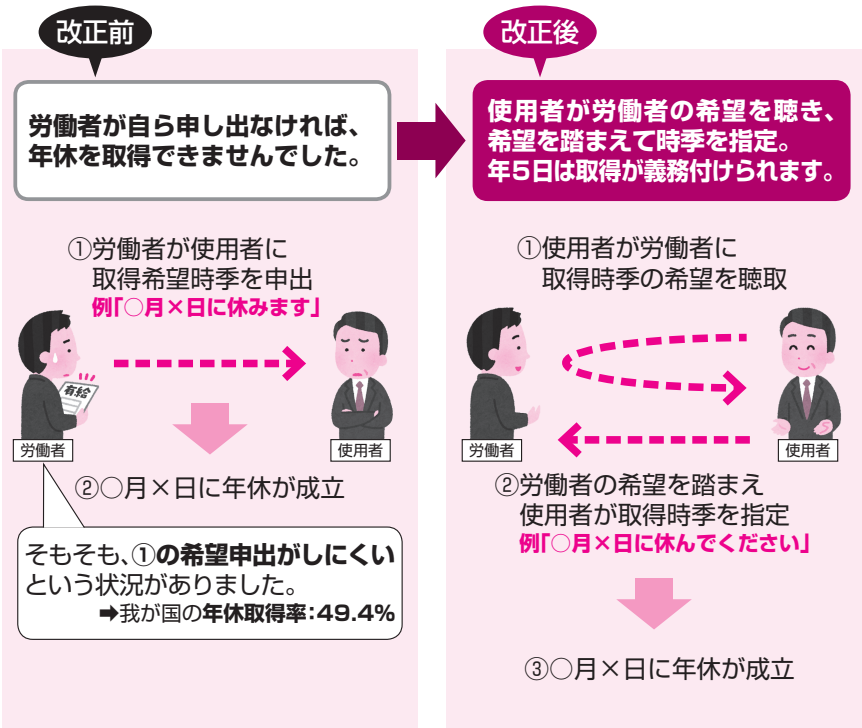
【平成31年4月施行】

「高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められるものとして厚生労働省令で定める業務（対象業務）」に就く労働者について、労使委員会で所定の事項を決議して当該決議を使用者が行政官庁に届け出、健康確保措置等を講じた上で、書面等の方法で労働者本人の同意を得ることにより、労働時間、休憩、休日、深夜の割増賃金に係る労働基準法の適用から除外する高度プロフェッショナル制度（特定高度専門業務・成果型労働制）が新設されました。

第4章第1節で詳しく学びます。

4 年5日の年次有給休暇の取得を使用者に義務付け

【平成31年4月施行】

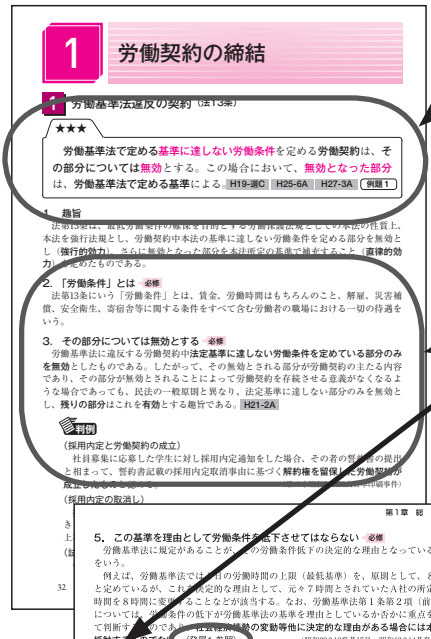


第4章第3節で詳しく学びます。

本書の構成と活用法

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。本書の効果的な活用法については、以下の流れを参考にしてください。

▶本書の構成


1 労働契約の締結

1 労働基準法違反の契約（法13条）

★★★

労働基準法で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となった部分は、労働基準法で定める基準による。 H19-選C H25-6A H27-3A 例題1

1．趣旨

法第13条は、最低労働条件の確保を目的とする労働保護法規としての本法の性質上、本法を強行法規とし、労働契約中本法の基準に違反する労働条件を定める部分を無効とし（強行的効力）、さらに無効となった部分を本法所定の基準で補充すること（直律的効力）を定めたものである。

2．「労働条件」とは 必修

法第13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。

3．その部分については無効とする 必修

労働基準法に違反する労働契約中法定基準に違反しない労働条件を定めている部分のみを無効としたものである。したがって、その無効とされる部分が労働契約の主たる内容であり、その部分が無効とされることによって労働契約を存続させる意義がなくなるような場合であっても、民法の一般原則と異なり、法定基準に違反しない部分のみを無効とし、残りの部分はこれを有効とする趣旨である。 H21-2A

判例

（採用内定と労働契約の成立）

社員募集に応募した学生に対し採用内定通知をした場合、その者の誓約書の提出と相まって、誓約書記載の採用内定取消事由に基づく解約権を留保した労働契約が成立（大日本印刷事件）

（採用内定の取消し）

第1章 総 則

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1）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（発展1、参照）。 （昭和22.9.13発基17号、昭和63.3.14基発150号）

Point

法第1条違反については、罰則の定めはない。

労働条件の原則、労働基準法の適用

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。 例題1

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不適当であった。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［公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、改正前の第一号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11.29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

3

①まず条文を読む

まず囲み部分を確認しましょう。重要度は★の数で表してあります。

赤シートで消える文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語句です。それ以外の重要な語句は黒太字にしています。

②詳細を確認する

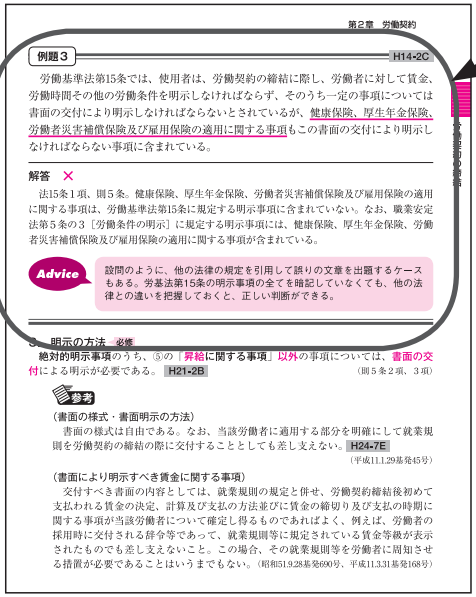
知識を拡げ、理解を掘り下げていきます。条文に関連する補足解説や、語句説明、仕組みの解説などを詳しくまとめています。アイコン表示や図を多用することで、読み進めやすくする工夫もしています。

見出しの位置付けは以下の通りです。

・Point
本試験頻出事項等の試験対策の重要論点
・判例
関連する最高裁判例等
・参考
参考的な内容となる通達等

巻末に掲載している資料編に記載のある内容のリンクです。

例題がある内容のリンクです。該当箇所を読んだあとに確認するようにしましょう。



第2章　労働契約

例題3　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［労働条件の明示］に規定する明示事項には、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条の明示事項の全てを暗記していなくても、他の法律との違いを把握しておくと、正しい判断ができる。

⑤　明示の方法　必修

絶対的明示事項のうち、⑤の「昇給に関する事項」以外の事項については、書面の交付による明示が必要である。　H21-2B　（則5条2項、3項）

参考

（書面の様式・書面明示の方法）

書面の様式は自由である。なお、当該労働者に適用する部分を明確にして就業規則を労働契約の締結の際に交付することとしても差し支えない。　H24-7E

（平成11.1.29基発45号）

（書面により明示すべき賃金に関する事項）

交付すべき書面の内容としては、就業規則の規定と併せ、労働契約締結後初めて支払われる賃金の決定、計算及び支払の方法並びに賃金の締切り及び支払の時期に関する事項が当該労働者について確定し得るものであればよく、例えば、労働者の採用時に交付される辞令等であって、就業規則等に規定されている賃金等級が表示されたものでも差し支えないこと。この場合、その就業規則等を労働者に周知させる措置が必要であることはいうまでもない。（昭和51.9.28基発690号、平成11.3.31基発168号）

③例題を解く

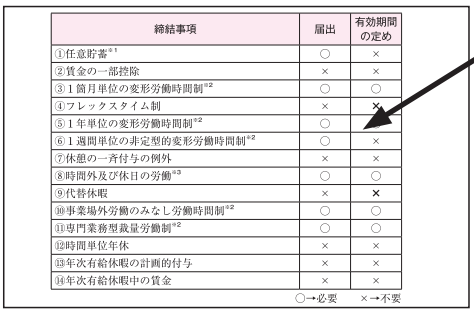
例題は過去の本試験問題から出題パターンを知るのに最適な問題をピックアップしています。インプット段階から問題を解くことを常に意識することで、本試験の出題パターンを把握することができ、確かな得点力を養うことができます。

・下線

問題の論点には下線を引いてあります。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

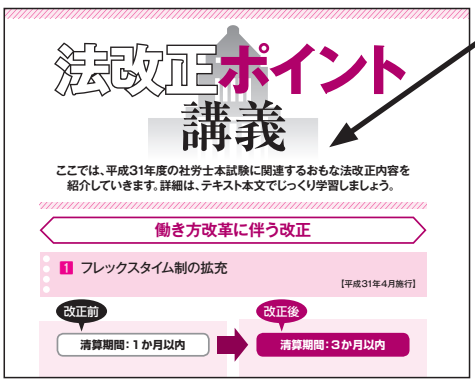
講師の視点で解答テクニック等を記載しました。得点力アップにつながるコメントですので、目を通しておくようにしましょう。



締結事項	届出	有効期間の定め
①任意貯蓄※1	○	×
②賃金の一部控除	×	×
③1箇月単位の変形労働時間制※2	○	○
④フレックスタイム制	×	×
⑤1年単位の変形労働時間制※2	○	○
⑥1週間単位の非定型的変形労働時間制※2	○	×
⑦休憩の一斉付与の例外	×	×
⑧時間外及び休日の労働※3	○	○
⑨代替休暇	×	×
⑩事業場外労働のみなし労働時間制※2	○	○
⑪専門業務型裁量労働制※2	○	○
⑫時間単位年休	×	×
⑬年次有給休暇の計画的付与	×	×
⑭年次有給休暇中の賃金	×	×

○→必要　×→不要

本文とは別に、類似事項を対比してまとめた表なども充実させてありますので、知識の整理に活用してください。



法改正ポイント講義

ここでは、平成31年度の社労士本試験に関連するおもな法改正内容を紹介していきます。詳細は、テキスト本文でじっくり学習しましょう。

働き方改革に伴う改正

1　フレックスタイム制の拡充　［平成31年4月施行］

改正前　清算期間：1か月以内

改正後　清算期間：3か月以内

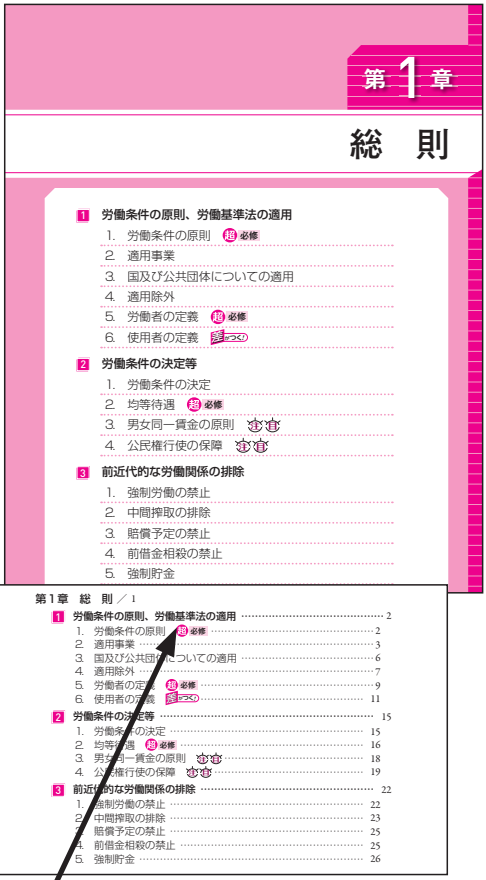
巻頭には、平成31年度の社労士本試験に関係するおもな法改正内容をコンパクトにまとめてあります。

【各種アイコン】

必修　本試験合格のために必ず押さえておきたい内容です。

改正　直近の改正点です。

H27-2D　過去10年分の本試験出題実績を明記しています。



目次にも学習優先度アイコンを掲載してあります。

◎各章(節)の内容と学習優先度を押さえておく

各章の冒頭に、その章（節）の項目と学習優先度を表すアイコンを掲載してあります。

超 必修：本試験頻出項目

頻出度：高　複雑度：低

合格するためには、当然にマスターし得点しなければならない項目です。これらの項目を苦手としている場合、テキストの「ボックス」や「必修アイコン」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。

差がつく!：本試験頻出項目

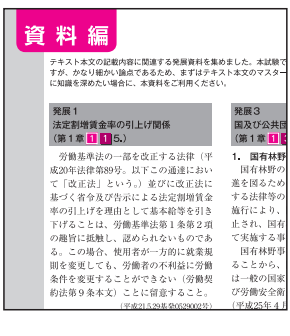
頻出度：高　複雑度：高

この項目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。

これら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。

注目：頻出度：低　複雑度：高

受験対策上、出題実績があまりない項目の学習優先度は、基本的に低くなりますが、中には、法改正直後または改正から２～３年しか経過しておらず今後の出題可能性大として注目される項目や、体系的な理解のために不可欠な項目もあります。超 必修 や 差がつく! の付いている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。



【巻末資料編について】

試験に合格するためには、細かい論点の学習も大切ですが、まず基本事項を確実に押さえ、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。

本書では、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に、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、過去の本試験での出題実績こそ少ないものの、出題可能性があるものです。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。

○この項目の紙面は説明用に作成したもので、実際の紙面とは異なります。

よくわかる社労士シリーズの活用法

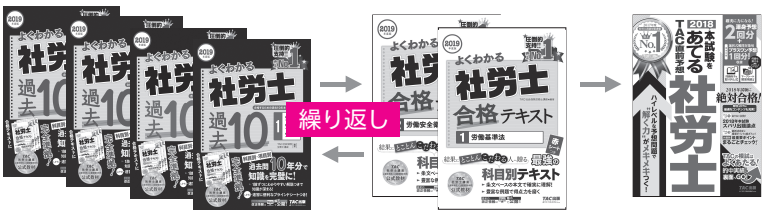
「よくわかる社労士」シリーズは、社労士試験の完全合格を実現するための、実践的シリーズです。過去10年分の本試験傾向をもれなくつかめる『合格するための過去10年本試験問題集』と、条文ベースの本文で確実に理解することができる『合格テキスト』を中心としたシリーズ構成です。

▶学習の流れ

過去 10 年分の傾向をくまなくチェック！
『合格するための過去10 年本試験問題集』

テキストで知識定着！理解！
『合格テキスト』

本試験形式の予想模試で総仕上げ！
『本試験をあてる TAC 直前予想社労士』



全４冊　　科目別・全 11 冊

▶『合格テキスト』の効果的な活用法

常に本書の内容と本試験問題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？

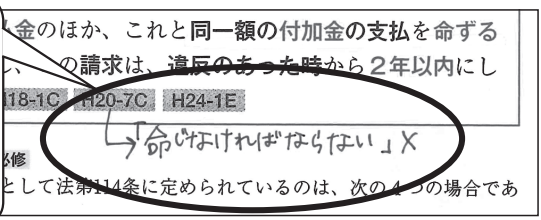
を考えながら、本書を精読することで皆さんの受験勉強が「単に記憶する作業」から「問題文を比較考量して正解を選んでいく行動」へ変化していきます。

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ください。

▶『合格テキスト』の活用例

ここで、TAC社労士講座の上級本科受講生のテキスト活用例を紹介します。先ほどの「『合格テキスト』の効果的な活用法」でも述べた、過去問題集と併せて合格テキストを使用していくというスタイルの参考にしてください。

過去問の論点を一言で簡潔にメモ。テキストの記載内容を自分の知識として落とし込んでいくには、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。



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	21年	22年	23年	24年	25年	26年	27年	28年	29年	30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
法改正ポイント講義 ／ iv
本書の構成と活用法 ／ vii
よくわかる社労士シリーズの活用法 ／ x
本試験の傾向／ xi

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 超必修 …… 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 超必修 …… 9
6. 使用者の定義 差がつく! …… 11

2 労働条件の決定等 …… 15
1. 労働条件の決定 …… 15
2. 均等待遇 超必修 …… 16
3. 男女同一賃金の原則 超必修 …… 18
4. 公民権行使の保障 超必修 …… 19

3 前近代的な労働関係の排除 …… 22
1. 強制労働の禁止 …… 22
2. 中間搾取の排除 …… 23
3. 賠償予定の禁止 …… 25
4. 前借金相殺の禁止 …… 25
5. 強制貯金 …… 26

第２章　労働契約 ／ 31

1 労働契約の締結 …… 32
1. 労働基準法違反の契約 超必修 …… 32
2. 契約期間等 差がつく! …… 33
3. 労働条件の明示 超必修 …… 37
4. 労働者の労働契約解除権及び帰郷旅費 …… 41

2 労働契約の終了 …… 42
1. 解雇 …… 42
2. 解雇制限 差がつく! …… 44
3. 解雇予告 差がつく! …… 50
4. 解雇予告の適用除外 …… 54
5. 退職時等の証明 差がつく! …… 56
6. 金品の返還 …… 58

第3章　賃　金 ／ 59

1 賃金の定義・平均賃金 …… 60
1. 賃金の定義 超 必修 …… 60
2. 平均賃金 差がつく! …… 62

2 賃金の支払 …… 69
1. 賃金支払５原則 差がつく! …… 69
2. 非常時払 …… 78

3 賃金の保障 …… 79
1. 休業手当 差がつく! …… 79
2. 出来高払制の保障給 …… 82

第4章　労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇 ／ 85

第１節　適用除外、労使協定、労働時間、休憩及び休日 ／ 87

1 労働時間等に関する規定の適用除外及び労使協定 …… 88
1. 労働時間等に関する規定の適用除外 差がつく! …… 88
2. 高度プロフェッショナル制度（特定高度専門業務・成果型労働制） 注 自 …… 92
3. 労使協定 差がつく! …… 96

2 労働時間 …… 102
1. 労働の定義 差がつく! …… 102
2. 法定労働時間 注 自 …… 106
3. 時間計算 …… 109

3 変形労働時間制 …… 110
1. １箇月単位の変形労働時間制 注 自 …… 110
2. フレックスタイム制 注 自 …… 113
3. １年単位の変形労働時間制 注 自 …… 117
4. １週間単位の非定型的変形労働時間制 …… 125

4 休憩・休日 …… 128
1. 休憩 差がつく! …… 128
2. 休日 差がつく! …… 132

第２節　時間外・休日労働、割増賃金及びみなし労働時間制 ／ 137

1 時間外及び休日の労働 …… 138
1. 災害等による臨時の必要がある場合 …… 138
2. 公務のため臨時の必要がある場合 …… 140
3. 労使協定（36協定）による時間外及び休日の労働 注 自 …… 140

2 割増賃金 …… 148
1. 割増賃金の支払義務 差がつく! …… 148
2. 除外賃金 …… 154
3. 割増賃金の計算の基礎となる賃金額の計算 差がつく! …… 155
4. 代替休暇 …… 158

3 みなし労働時間制 …… 163
1. 共通事項 …… 163

2. 事業場外労働のみなし労働時間制 …… 164
3. 専門業務型裁量労働制 …… 166
4. 企画業務型裁量労働制 …… 168

第3節 年次有給休暇 ／ 173

1 年次有給休暇 …… 174
1. 発生要件 差がつく! …… 174
2. 付与日数 …… 179
3. 比例付与 …… 181
4. 時間単位年休 …… 182
5. 時季の指定 差がつく! …… 185
6. 使用者による時季指定 注目 …… 189
7. 年次有給休暇中の賃金 …… 189
8. 運用上の留意点 差がつく! …… 192
9. 年次有給休暇の時効 …… 194
10. 不利益取扱いの禁止 …… 194

第5章 年少者 ／ 197

1 年少者の労働契約に関する規制 …… 198
1. 最低年齢 …… 198
2. 年少者の証明書 …… 199
3. 年少者の帰郷旅費 …… 200
4. 未成年者の労働契約 …… 201
5. 未成年者の賃金請求権 …… 201

2 年少者の労働時間等 …… 202
1. 年少者の労働時間・休憩・休日に関する制限 …… 202
2. 児童の労働時間に関する制限 …… 204
3. 年少者の深夜業に関する制限 …… 205
4. 児童の深夜業に関する制限 …… 207

3 年少者の就業制限 …… 208
1. 坑内労働の禁止 …… 208
2. 危険有害業務の就業制限 …… 208

第6章 妊産婦等 ／ 211

1 妊産婦等の就業制限 …… 212
1. 就業に関する制限 …… 212
2. 産前産後に関する規制 …… 215

2 妊産婦の労働時間等 …… 217
1. 妊産婦の労働時間、休日労働、深夜業の制限 …… 217
2. 育児時間 …… 218
3. 生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置 …… 220

第7章 技能習得者 ／ 223

1 技能習得者 …… 224

1. 徒弟の弊害排除 …… 224
2. 職業訓練に関する特例 …… 224

第8章 就業規則、寄宿舎 ／ 227

1 就業規則 …… 228
1. 作成及び届出の義務 差がつく! …… 228
2. 作成の手続 差がつく! …… 231
3. 制裁規定の制限 注目 …… 234
4. 法令及び労働協約との関係 差がつく! …… 235

2 寄宿舎 …… 238
1. 寄宿舎生活の自治 …… 238
2. 寄宿舎規則 …… 239
3. 寄宿舎の設備及び安全衛生 …… 240
4. 監督上の行政措置 …… 240

第9章 災害補償、監督機関、雑則、罰則 ／ 243

1 災害補償 …… 244
1. 災害補償 …… 244
2. 補償を受ける権利 …… 247
3. 他法との関係 …… 247
4. 審査及び仲裁 …… 248
5. 請負事業に関する例外 …… 248

2 監督機関 …… 250
1. 監督機関の職員等 …… 250
2. 労働基準監督官の権限等 …… 250
3. 監督機関に対する申告 …… 251

3 雑則、罰則 …… 252
1. 法令等の周知義務 …… 252
2. 労働者名簿 …… 253
3. 賃金台帳 …… 254
4. 記録の保存 …… 256
5. 無料証明 …… 256
6. 付加金の支払 …… 257
7. 時効 …… 258
8. 罰則 …… 259

資料編 ／ 262

発展1. 報告等の手続
（第1章 1 2 2.(3)①） …… 262

発展2. 国及び公共団体についての適用
（第1章 1 3 1.） …… 262

発展3. 船員法第1条第1項に規定する船員
（第1章 1 4 ） …… 262

発展4. 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
（第2章 1 2 1 3.） …… 262
発展5. 期間の定めのない雇用の解約の申入れ
（第2章 2 3 1 1.） …… 263
発展6. 退職時等の証明
（第2章 2 5 ） …… 264
発展7. 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） …… 264
発展8. 過半数代表者
（第4章第1節 1 3 3.） …… 265
発展9. 労使協定の効力
（第4章第1節 1 3 4.(2)） …… 265
発展10. 1年単位の変形労働時間制―賃金清算
（第4章第1節 3 3 4 ） …… 265
発展11. 年少者の就業制限
（第5章 3 2 ） …… 266
発展12. 妊産婦等―坑内業務の就業制限
（第6章 1 1 1 2.） …… 266
発展13. 建設業附属寄宿舎規定・抜粋
（第8章 2 3 ） …… 266

● 索引 ／ 268　● 条文索引 ／ 272

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
寄宿舎規程	→	事業附属寄宿舎規程
建設寄宿舎規程	→	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
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 超 必修
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 超 必修
6. 使用者の定義 差がつく!

2 労働条件の決定等

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

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）

★★★

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

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。H28-1ア

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。」

参考

（人たるに値する生活）

労働者が人たるに値する生活を営むためには、その標準家族の生活をも含めて考えること。H30-4ア　（昭和22.9.13発基17号）

（標準家族）

労働基準法第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るべきものである。

H30-4ア（昭和22.11.27基発401号）

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）

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、**労働者を使用する全ての事業**に適用される。例題１

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

例題1 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）。

参考

（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 〈発展1.参照〉

【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

参考

（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。 例題2

（昭和43.10.9基収4194号、平成11.3.31基発168号）

例題2 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）

★

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〈発展2.参照〉

(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 必修

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

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）

Point

国等の適用まとめ

<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>

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**。〈発展3.参照〉

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**。

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**。**例題3**

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⑴及び⑵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**

⑴　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。

⑵　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 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**（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）

例題3 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。

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　H29-2ア　例題4　例題5

1. 法人、団体又は組合の執行機関　必修

労働基準法にいう労働者とは、事業又は事務所に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関係に立たない者は**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）

2. 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、部長の職にあって**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**。

H29-2エ（昭和23.3.17基発461号）

3. 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。

（昭和24.6.13基収1073号、平成11.3.31基発168号）

判例

（研修医の労働者性）

臨床研修は、医師の資質の向上を図ることを目的とするものであり、教育的な側面を有しているが、そのプログラムに従い、臨床研修指導医の指導の下に、研修医が医療行為等に従事することを予定している。そして、研修医がこのようにして医療行為等に従事する場合には、これらの行為等は病院の開設者のための労務の遂行という側面を不可避的に有することとなるのであり、病院の開設者の指揮監督の下にこれを行ったと評価することができる限り、上記研修医は労働基準法第9条所定の労働者に当たるものというべきである。H29-5オ

（最二小平成17.6.3関西医科大学付属病院事件）

（インターンシップにおける実習生）

一般に、インターンシップにおいての実習が、見学や体験的なものであり使用者から業務に係る指揮命令を受けていると解されないなど使用従属関係が認められない場合には、労働基準法第9条に規定される労働者に該当しないものであるが、直接生産活動に従事するなど当該作業による利益・効果が当該事業場に帰属し、かつ、事業場と学生との間に使用従属関係が認められる場合には、当該学生は労働者に該

当するものと考えられる。 H30-4エ （平成9.9.18基発636号）

例題４ H10-1E

労働基準法上の「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。

解答 ×

法９条。労働基準法第９条では、現実に「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。 （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）

例題５ H27-1E H29-2オ類題

形式上は請負契約のようなかたちをとっていても、その実体において使用従属関係が認められるときは、当該関係は労働関係であり、当該請負人は労働基準法第９条の「労働者」に当たる。

解答 ○

法９条。請負契約による下請負人は、当該業務を自己の業務として注文主から独立して処理する限り、たとえ本人が労務に従事することがあっても法第９条の労働者になることはない。しかし、形式上は請負のようなかたちをとっていても、その実体において使用従属関係が認められるときは、当該関係は労働関係であり、当該請負人は法第９条の労働者であることになる。

2019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　2018 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　2018

管理コード　　07831P-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。