

08391P-00

2020  
年度版



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

本気で合格だけを考え抜いて

生まれ変わりました。



## 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!

最新の

改正情報は



順次

で公開!

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問にかかる時間が長くなるため、非常に負荷が高くなっています。また、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り、「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おり、毎年多くの受験生の方にご好評をいただいております。

今回の改訂では、本文レイアウトの全面リニューアルを行い、今までよりも読みやすく、試験攻略に役立つ知識をより効果的に身に付けていただけるようになりました。また、情報量についても、直近の本試験の出題傾向を改めて見直したうえで、精査致しました。

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。

令和元年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。

## 第1章 総則

## 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。

# 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) A ★★★★

- I 労働条件は、労働者が**人たるに値する生活を営む**ための必要を満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] [H28-17]

### 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、雇用補償、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**

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た等級が表示されたものでも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ない、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、他の法律との場合と、提示する条項を正しく判断することが必要である。

事業に転換しうるとした場合の如く事業がなおその主たる部分を保持して継続する場合、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み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)  
(1)労基法第19条第1項ただし書の解釈にかかる「学校法人専修大学事件(最二小平成27.6.8)」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、労働者災害補償保険法(以下「労災保険法」という。)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るべきものとはいえない。

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、労働者の利益に欠くことにもなるものともいえない。

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が相当である。

今後における労基法第19条第1項ただし書の適用にかかる解釈運用は、上記(1)の③によって行うものである。(H28-選AB)(平成27.6.9基発0609第4号)

## 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！

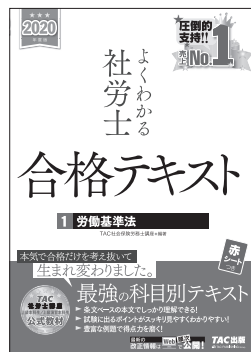


### ②『合格テキスト』を科目ごとに読み込む。

#### 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。

によって決定すべきもので、  
となく一個の事業とし、場所  
業とすること。H26(10)  
は、原則としてそれぞれ別個の  
「場所別労働関係」  
で決定しない」×  
にする部門が存する場合に、  
働者、労務管理等が明確に区  
定めることによって労働基準

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。

	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R元
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										
妊娠婦等の就業制限	★	☆		☆	☆	★		★		
妊娠婦の労働時間等		☆		☆	☆			☆	★	
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
1 労働条件の原則 A	2
2 適用事業 B	4
3 国及び公共団体についての適用 B	7
4 適用除外 A	8
5 労働者の定義 A	10
6 使用者の定義 A	12
2 労働条件の決定等	17
1 労働条件の決定 A	17
2 均等待遇 A	19
3 男女同一賃金の原則 A	20
4 公民権行使の保障 A	22
3 前近代的な労働関係の排除	25
1 強制労働の禁止 A	25
2 中間搾取の排除 A	27
3 賠償予定の禁止 A	29
4 前借金相殺の禁止 A	30
5 強制貯金 B	31

## 第2章 労働契約 / 35

1 労働契約の締結	36
1 労働基準法違反の契約 A	36
2 契約期間等 A	38
3 労働条件の明示 A	43
4 労働者の労働契約解除権及び帰郷旅費 A	47
2 労働契約の終了	49
1 解雇 A	49
2 解雇制限 A	51
3 解雇予告 A	57
4 解雇予告の適用除外 A	62
5 退職時等の証明 A	64
6 金品の返還 A	66



## 第3章 賃 金 / 69

1 賃金の定義・平均賃金	70
1 賃金の定義 <small>※A</small>	70
2 平均賃金 <small>※A</small>	73
2 賃金の支払	79
1 賃金支払5原則 <small>※A</small>	79
2 非常時払 <small>※A</small>	87
3 賃金の保障	88
1 休業手当 <small>※A</small>	88
2 出来高払制の保障給 <small>※A</small>	92

## 第4章 労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇 / 95

### 第1節 適用除外、労使協定、労働時間、休憩及び休日 / 97

1 労働時間等に関する規定の適用除外及び労使協定	98
1 労働時間等に関する規定の適用除外 <small>※A</small>	98
2 高度プロフェッショナル制度 <small>※A</small>	102
3 労使協定 <small>※A</small>	108
2 労働時間	115
1 労働の定義 <small>※A</small>	115
2 法定労働時間 <small>※A</small>	117
3 時間計算 <small>※A</small>	120
3 変形労働時間制	121
1 種類 <small>※A</small>	121
2 1箇月単位の変形労働時間制 <small>※A</small>	123
3 フレックスタイム制 <small>※A</small>	125
4 1年単位の変形労働時間制 <small>※A</small>	131
5 1週間単位の非定型的変形労働時間制 <small>※A</small>	140
4 休憩・休日	143
1 休憩 <small>※A</small>	143
2 休日 <small>※A</small>	146

### 第2節 時間外・休日労働、割増賃金及びみなし労働時間制 / 151

1 時間外及び休日の労働	152
1 災害等による臨時の必要がある場合 <small>※A</small>	152
2 公務のため臨時の必要がある場合 <small>※B</small>	154
3 労使協定（36協定）による時間外及び休日の労働 <small>※A</small>	154
2 割増賃金	162
1 割増賃金の支払義務 <small>※A</small>	162
2 除外賃金 <small>※A</small>	168

③ 割増賃金の計算の基礎となる賃金額の計算	170
④ 代替休暇	173
<b>3 みなし労働時間制</b>	178
① 共通事項	178
② 事業場外労働のみなし労働時間制	178
③ 専門業務型裁量労働制	182
④ 企画業務型裁量労働制	184

### 第3節 年次有給休暇 / 189

<b>1 年次有給休暇</b>	190
① 発生要件	190
② 付与日数	195
③ 比例付与	196
④ 時間単位年休	198
⑤ 時季の指定	201
⑥ 使用者による時季指定	205
⑦ 年次有給休暇中の賃金	208
⑧ 運用上の留意点	209
⑨ 年次有給休暇の時効	211
⑩ 不利益取扱いの禁止	212

## 第5章 年少者 / 213

<b>1 年少者の労働契約に関する規制</b>	214
① 最低年齢	214
② 年少者の証明書	216
③ 年少者の帰郷旅費	216
④ 未成年者の労働契約	217
⑤ 未成年者の賃金請求権	217
<b>2 年少者の労働時間等</b>	218
① 年少者の労働時間・休憩・休日に関する制限	218
② 児童の労働時間に関する制限	221
③ 年少者の深夜業に関する制限	222
④ 児童の深夜業に関する制限	223
<b>3 年少者の就業制限</b>	225
① 坑内労働の禁止	225
② 危険有害業務の就業制限	225

## 第6章 妊産婦等 / 227

<b>1 妊産婦等の就業制限</b>	228
--------------------	-----

① 就業に関する制限	ⅢA	228
② 産前産後に関する規制	ⅢA	231
<b>2 妊産婦の労働時間等</b>		233
① 妊産婦の労働時間、休日労働、深夜業の制限	ⅢA	233
② 育児時間	ⅢA	235
③ 生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置	ⅢA	236

## 第7章 技能習得者 / 239


<b>1 技能習得者</b>		240
① 徒弟の弊害排除	ⅢC	240
② 職業訓練に関する特例	ⅢB	240

## 第8章 就業規則、寄宿舎 / 243

<b>1 就業規則</b>		244
① 作成及び届出の義務	ⅢA	244
② 作成の手続	ⅢA	248
③ 制裁規定の制限	ⅢA	250
④ 法令及び労働協約との関係	ⅢA	252
<b>2 寄宿舎</b>		254
① 寄宿舎生活の自治	ⅢB	254
② 寄宿舎規則	ⅢB	255
③ 寄宿舎の設備及び安全衛生	ⅢB	256
④ 監督上の行政措置	ⅢB	257

## 第9章 災害補償、監督機関、雑則、罰則 / 259

<b>1 災害補償</b>		260
① 災害補償	ⅢB	260
② 補償を受ける権利	ⅢC	263
③ 他法との関係	ⅢC	263
④ 審査及び仲裁	ⅢC	264
⑤ 請負事業に関する例外	ⅢC	265
<b>2 監督機関</b>		266
① 監督機関の職員等	ⅢC	266
② 労働基準監督官の権限等	ⅢB	266
③ 監督機関に対する申告	ⅢB	267
<b>3 雑則、罰則</b>		268
① 法令等の周知義務	ⅢA	268
② 労働者名簿	ⅢA	269
③ 賃金台帳	ⅢA	271

4 記録の保存 	272
5 無料証明 	273
6 付加金の支払 	274
7 時効 	275
8 罰則 	276

## 資料編 / 281

### 第1章 総則

1 報告等の手続	282
2 国及び公共団体についての適用	282
3 船員法第1条第1項に規定する船員	282
4 日歩による利子	282
5 賃金の一定率の貯蓄金管理	282

### 第2章 労働契約

1 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	282
2 期間の定めのない雇用の解約の申入れ	283
3 退職時等の証明	284

### 第4章 労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇

1 法41条該当者の深夜業に対する割増賃金	284
2 過半数代表者	284
3 労使協定の効力	285
4 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－抜粋	285
5 1年単位の変形労働時間制－賃金清算	287
6 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）	287
7 時間外労働の上限規制の適用猶予・除外事業	289

### 第5章 年少者

1 年少者の就業制限	289
------------	-----

### 第6章 妊産婦等

1 妊産婦等一坑内業務の就業制限	290
------------------	-----

### 第8章 就業規則、寄宿舎

1 建設業附属寄宿舎規定（抜粋）	290
------------------	-----

● 索引 / 291

● 条文索引 / 298

## 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
- 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 H28-17

### 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**。

(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 H30-47

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。

2 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

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かと否を問わず、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) 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。

適用除外	適用
・一般職の国家公務員	・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 ・一般職の地方公務員 ・地方公営企業の職員

### 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<sup>※</sup>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

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
・ <b>同居の親族のみ</b> 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
・ <b>家事使用人</b>	・ 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 <b>船員</b> (右の規定以外)	・ 船員法第1条第1項に規定する <b>船員</b> (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。**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）

### 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。



## 5 労働者の定義 (法9条) 重要度 A

★★★

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 H29-5才 H30-4エ

### Check Point!

- ☐ 労働基準法上の「労働者」とは、使用者の指揮命令を受けて労働しているなど使用者との間に使用従属関係が認められ、かつ賃金を支払われている者である。

### 1. 法人、団体又は組合の執行機関

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

**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)

### 問題チェック 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

法第9条では、現実「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<sup>\*</sup>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關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を問わないから失業者をも含む。  
(昭和23.6.5労発262号)

## 問題チェック 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關係が認められるときは、当該關係は労働關係であり、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關係が認められるときは、当該關係は労働關係であり、当該請負人は法第9条の労働者であることになる。

## 問題チェック H29-5オ

医科大学附属病院に勤務する研修医が、医師の資質の向上を図ることを目的とする臨床研修のプログラムに従い、臨床研修指導医の指導の下に医療行為等に従事することは、教育的な側面を強く有するものであるため、研修医は労働基準法第9条所定の労働者に当たらないとするのが、最高裁判所の判例の趣旨である。

### 解答 ×

最小平成17.6.3関西医科大学附属病院事件

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免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、上記研修医は法9条所定の労働者に当たるものというべきである。

2020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 2019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 2019

管理コード 08391P-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。