10781P-00

2024年度版

13年連続 TAC出版の社労士書籍は売上No.1※1

みんなが欲しかった!

社労士の教科書

TAC社会保険労務士講座●編著
滝澤ななみ●編集協力

フルカラー＋赤シート対応

毎年 多くの方に選ばれています!

基本書売上No.1※2

2冊に分解OK! セパレートBOOK
労働関係科目
社会保険関係科目

初学者 独学者 必携の1冊!!

全体像がざっくりわかる!
改正点もイラストでわかりやすく掲載!
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**をつけた上で行っています。したがって、余計な脱線をすることなく、**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。

2024年度版においても、労働基準法などで、大きな法改正が多数あります。これらへの対応を丁寧に行い、本文の記載内容についても、最新の本試験傾向を踏まえ、１つ１つ見直しを行いました。

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**の栄冠を手にされることを心よりお祈りいたします。

2023年９月

TAC社会保険労務士講座　講師一同

本書は、2023年９月６日現在において、公布され、かつ、2024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、2023年９月７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、2024年２月上旬より、下記ホームページの「法改正情報」コーナー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/

本書の特長と効果的な学習法

1　スタートアップ講座　社労士試験で学ぶ内容をざっくり知ろう！

本書の最初に、社労士試験の初学者向けに「スタートアップ講座」を用意しました。ここでは、これから学ぶ10科目分の内容をざっくりと知ることができます。また、主要な改正事項については「法改正トピックス」で紹介しています。

2　オリエンテーション　これから学ぶ法律の概要を知ろう！

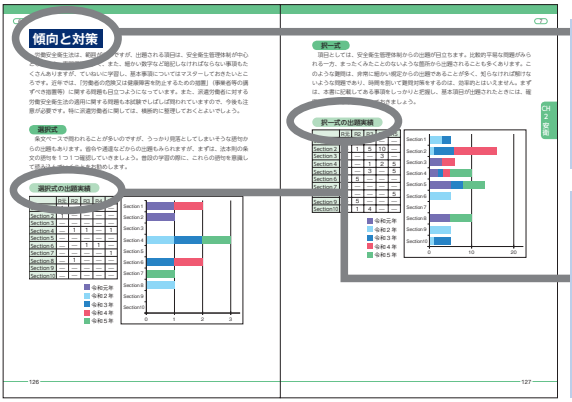
各CHAPTERの冒頭には、オリエンテーションがあります。初学者の人でも安心して学習スタートを切ることができます。

各CHAPTERの概要を知ろう

●全体像
科目の全体像を示す、重要な骨格を図示していますので、しっかり目に焼き付けておきましょう。

●各Sectionの概要
各Sectionの具体的な学習項目をここで一気に確認することができます。

各CHAPTERの試験傾向を知ろう

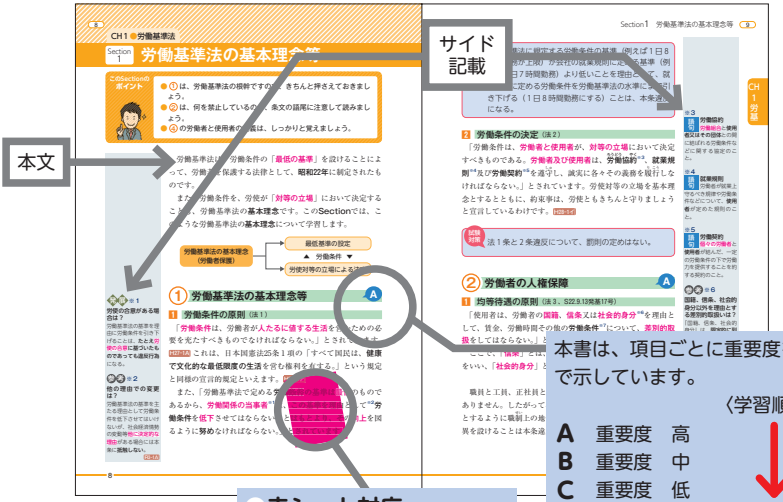


●傾向と対策
異なるアプローチが要求される選択式と択一式試験について、それぞれの出題傾向等を示しながら、留意するポイントを的確に示しています。

●各Sectionの出題実績
過去５年間の本試験における出題実績を、パッと見てすぐわかるよう、数値とグラフで示しています。
Section別の学習配分を決める際や、出題傾向の把握に役立ててください。

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。



◆学習上の優先順位の付け方

【教科書読み込み１周目】

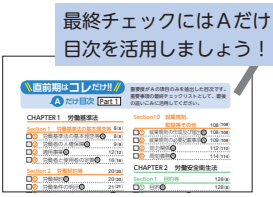
本書記載の内容は、すべて本試験において重要度の高いものに絞っています。まず１周目はＡ～Ｃランクに関係なく順番に読み進めていき、全体を体系的に理解していきましょう。

【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「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。

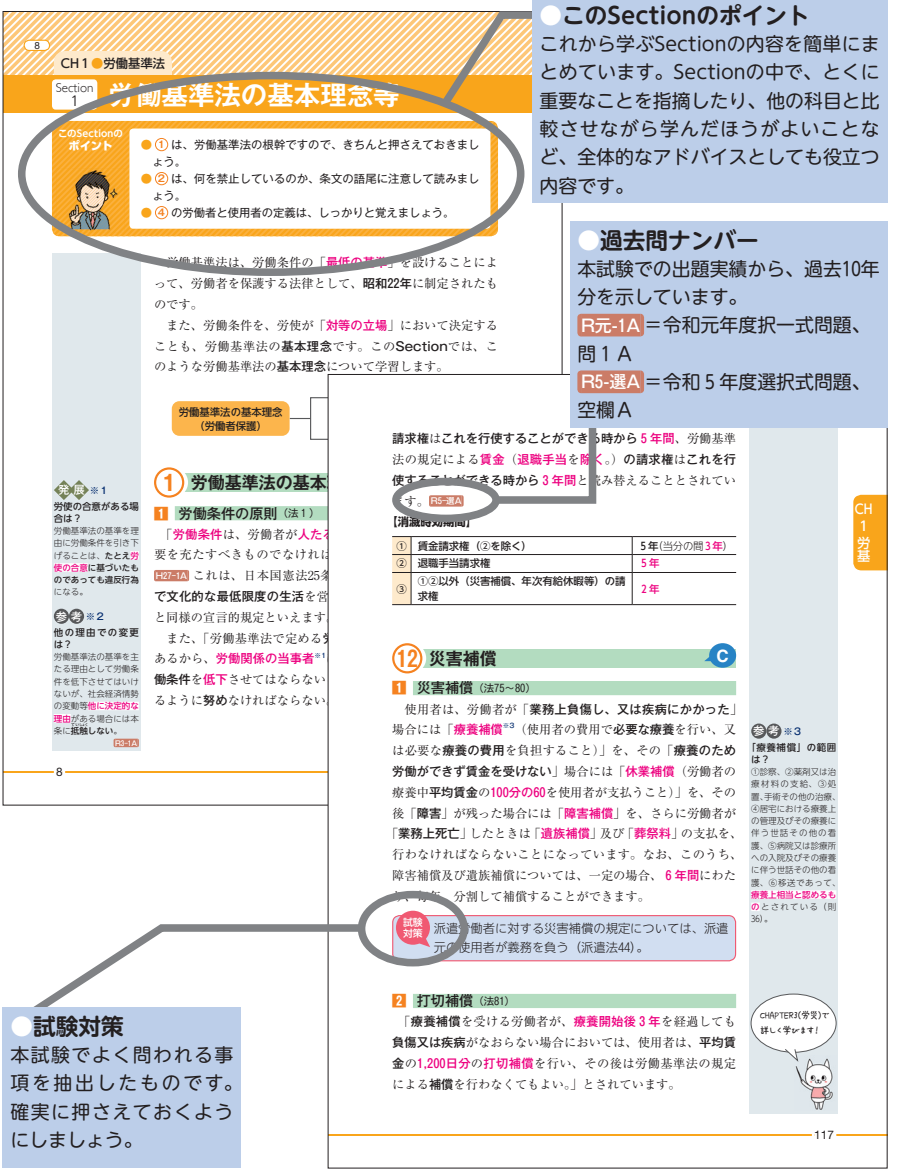
【７月以降の直前期】

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ランクのものがしっかり理解できているか、確認しましょう。とくに、Ａランクのものは、「Ａだけ目次」を活用し、確実にマスターするようにしましょう。



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せるよう、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。



●このSectionのポイント

これから学ぶSectionの内容を簡単にまとめています。Section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。

R元-1A＝令和元年度択一式問題、問１Ａ

R5-選A＝令和５年度選択式問題、空欄Ａ

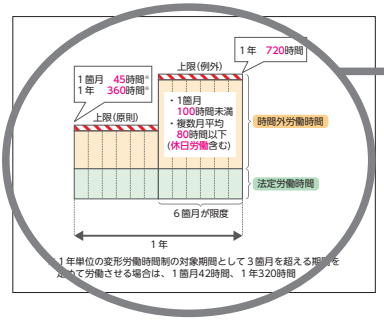
●試験対策

本試験でよく問わ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。

●ひとこと

実務上での対処法など一歩踏み込んだ内容を記載しています。このひとことで、「ナルホド」「フムフム」と納得しながら読み進めることができます。

「**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いっても、それは、「労使対立」というよりは、「親子喧嘩」というものです。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。



フルカラーの図表で、複雑でわかりにくい仕組みや制度も、パッと見てすぐに頭に入ります。

3 雇止め等に関する基準（法14-Ⅱ-1）改正

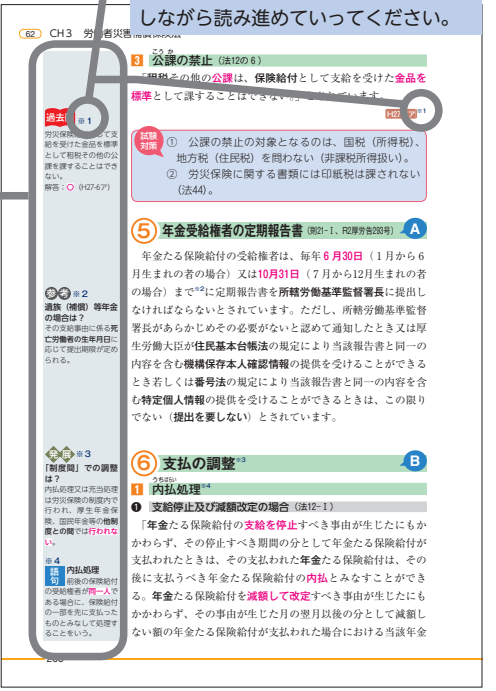
「**厚生労働大臣**は、**期間の定め**のある労働契約の**締結時**及び当該**労働契約**の**期間の満了時**において労働者と使用者との間に**紛争**が生ずることを**未然に防止**するため、使用者が講ずべき労

直近で法改正があった箇所には改正マークがあります。

サイド記載の紹介

本文とリンクさせたサイド記載は、語句の説明や、細かい内容でも本試験で出題が予想される事項、本文を読んだあとにすぐに確認したい過去問などをまとめたものです。

本文とサイド記載の※数字は、原則見開きページ内での通番となっています。同じ数字が対応していますので、確認しながら読み進めていってください。



語句 語句の定義や意味を記載しています。本文を理解するうえで重要なので目を通しておきましょう。

参考 応用的な内容のうち、出題実績が低いものを記載しています。必ずしも完全に把握しておく必要はありませんが、確認をしておきましょう。

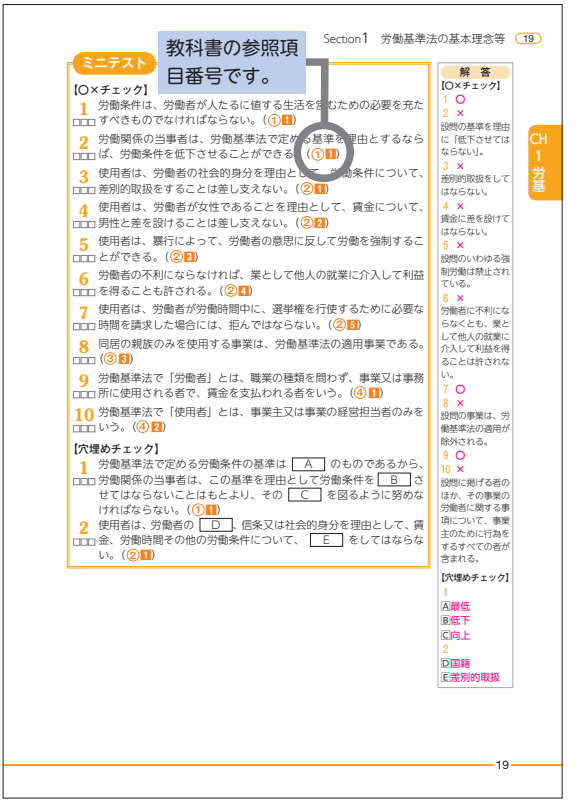
発展 応用的な内容のうち、出題実績が高いものを記載しています。確実に合格するためには、ここでの知識も必要となります。

過去問 教科書の記載内容に関連した過去問を紹介しています。本試験の問われ方がテキストでも確認できるので便利です。

4　ミニテストで知識を定着！　知識を確実に固めよう！

Section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、問題での確認が一番定着します。ミニテストには、「○×チェック」と「穴埋めチェック」があります。Section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う一度チャレンジし、繰り返し解いて確実に正解できるまで確認しましょう。



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。

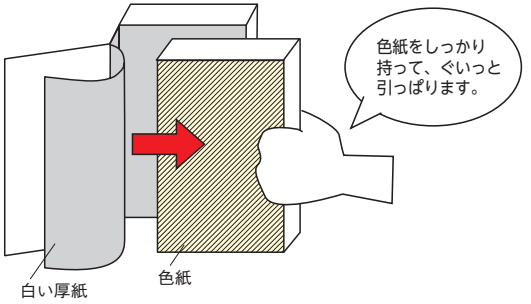
とっても便利！ **２冊にバラして使える!!**

セパレートBOOK形式

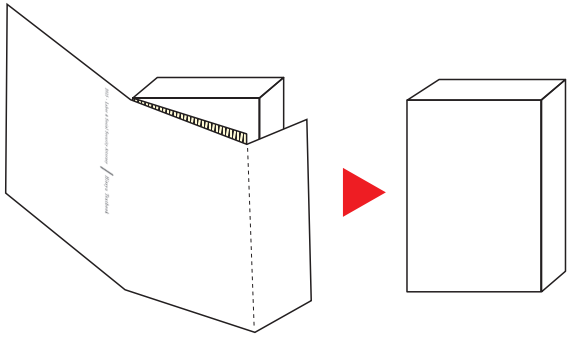
本書は、労働関係科目と、社会保険関係科目の２部構成となっていて、Part 1 とPart 2 で分解して使用することができる作りになっています。

★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。

さらに便利！ シールの活用方法

分冊して使うなら「背表紙シール」で科目もわかりやすくきれいに!!

本書は、労働関係科目と社会保険科目の２分冊セパレートBOOK形式!!
分冊したら「背表紙シール」できれいに２分冊に仕上げられます。

▼まずは、白い厚紙から、色紙のついた冊子を取り外します。

第１分冊（Part1）：労働関係科目
第２分冊（Part2）：社会保険関係科目

※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、丁寧に抜きとってください。
また、抜きとる際の損傷についてのお取替えはご遠慮願います。

▶取り外した冊子の背表紙に「背表紙シール」を貼ります。

［背表紙シールの貼り方］

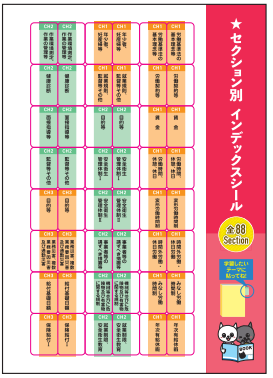
❶付録の背表紙シールを切れ目にそって切り離してください。

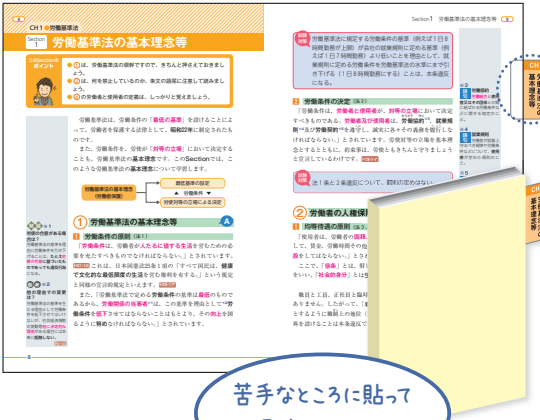
❷点線（…）を背表紙の両端に合わせてください。

❸取り外した冊子の、のりのあとが隠れるように高さを合わせて貼ってください。

Sectionごとの「インデックスシール」で学習したいテーマが見つけやすくなる!

全88Sectionすべてと別冊六法の「インデックスシール」をご用意しました!
ご自身でセレクトいただき、あなただけの「社労士の教科書」に!





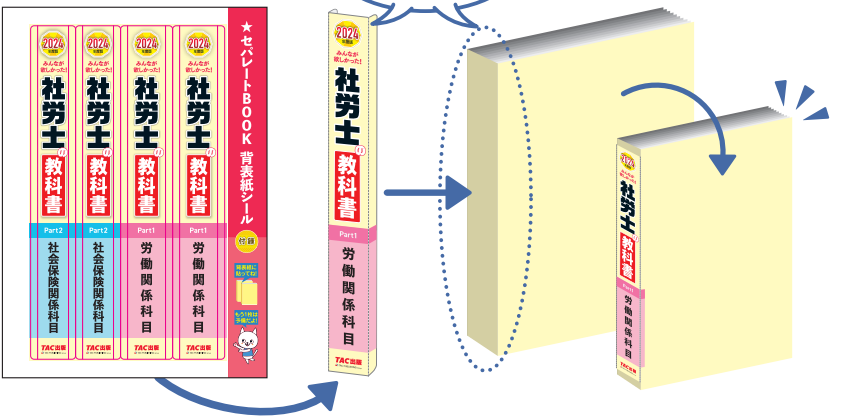
苦手なところに貼って
見直しましょう!

[インデックスシールの貼り方]

❶付録のシールを切れ目にそって切り離してください。

❷各CHAPTER内にあるSectionの最初のページにシールを貼ってください。

点線を背表紙に合わせましょう!



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　（令和5年は4月17日～5月31日） ※インターネット申込み、または郵送申込み
試験日程	8月下旬　（令和5年は8月27日）
合格発表	10月上旬　（令和5年は10月4日）
受験料	15,000円

主な受験資格

学校教育法による大学、短期大学、専門職大学、専門職短期大学若しくは高等専門学校（5年制）を卒業した者又は専門職大学の前期課程を修了した者
行政書士試験に合格した者

※　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　令和4年度本試験の合格基準

選択式：総得点27点以上かつ各科目3点以上

択一式：総得点44点以上かつ各科目4点以上

試験科目

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

過去5年間の受験者数・合格者数の推移

年度	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
受験申込者数	49,582人	49,570人	49,250人	50,433人	52,251人
受験者数	38,427人	38,428人	34,845人	37,306人	40,633人
合格者数	2,413人	2,525人	2,237人	2,937人	2,134人
合格率	6.3%	6.6%	6.4%	7.9%	5.3%

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
https://www.sharosi-siken.or.jp

TAC出版の社労士書籍　合格活用術

ここでは、独学で合格を目指していくためのフローをご紹介します。
「みんなが欲しかった！シリーズ」と「無敵シリーズ」でていねいに学習を進めていけば、合格に必要な知識は着実についていきます。
2024年度試験での合格を目指し、TAC出版の書籍をフル活用して、がんばりましょう！

みんなが欲しかった！シリーズ

準拠CD、DVDを使えば
さらに理解がスムーズに！

「合格への はじめの一歩」

本気でやさしい
入門書！
社労士試験の全体像、
学習内容のイメージを
つかみましょう！

「社労士の教科書」「社労士の問題集」

「教科書」を読んで
内容を理解、
「問題集」で教科書の
理解度をチェック！
この繰り返しが知識の
定着につながります。

「合格のツボ　選択対策」「合格のツボ　択一対策」「全科目横断総まとめ」

「合格のツボ」で予想問題を
たくさん解き、基本を強化。
「全科目横断総まとめ」で、
知識をさまざまな角度から
整理し、確実におさえましょう。

+Web サポートも充実！

TAC出版の社労士書籍は、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。全力で独学者を応援していきます！

「社労士の年度別過去問題集 ５年分」

最新５年分の過去問を解き、
実力チェック！
何度も繰り返し解きましょう！

「社労士の直前予想模試」

今までの学習内容の最終確認として、
予想模試にチャレンジ！
本試験形式の予想問題を
２回分収載しています！

2024 年試験 合格！

無敵シリーズ　試験に勝つためのマストアイテム !!

無敵の社労士
1スタートダッシュ

無敵の社労士
2本試験徹底解剖

無敵の社労士
3完全無欠の直前対策

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)　シールの活用方法／(10)
社会保険労務士試験の概要／(12)　TAC出版の社労士書籍 合格活用術／(14)
はじめての社労士試験　スタートアップ講座／(22)
社労士試験　法改正トピックス／(30)
労働関係科目のイメージ図／(42)　社会保険関係科目のイメージ図／(44)

Part 1　労働関係科目

Part 1　労働関係科目　CONTENTS　　（　）内は科目別ページ番号です。

CHAPTER 1　労働基準法

オリエンテーション／2(2)
Section 1　労働基準法の基本理念等 …… 8(8)
Section 2　労働契約等 …… 20(20)
Section 3　賃　金 …… 37(37)
Section 4　労働時間、休憩、休日 …… 49(49)
Section 5　変形労働時間制 …… 60(60)
Section 6　時間外労働・休日労働 …… 70(70)
Section 7　みなし労働時間制 …… 83(83)
Section 8　年次有給休暇 …… 89(89)
Section 9　年少者、妊産婦等 …… 97(97)
Section10　就業規則、監督等その他 …… 108(108)

CHAPTER 2　労働安全衛生法

オリエンテーション／122(2)
Section 1　目的等 …… 128(8)
Section 2　安全衛生管理体制Ⅰ …… 131(11)
Section 3　安全衛生管理体制Ⅱ …… 145(25)
Section 4　事業者等の講ずべき措置等 …… 154(34)
Section 5　機械等並びに危険物及び有害物に関する規制 …… 158(38)
Section 6　就業制限、安全衛生教育 …… 172(52)
Section 7　作業環境測定、作業の管理等 …… 176(56)

Section 8　健康診断 …… 179(59)
Section 9　面接指導等 …… 187(67)
Section10　監督等その他 …… 194(74)

CHAPTER 3　労働者災害補償保険法

オリエンテーション／204(2)
Section 1　目的等 …… 210(8)
Section 2　業務災害、複数業務要因災害及び通勤災害 …… 214(12)
Section 3　給付基礎日額 …… 224(22)
Section 4　保険給付Ⅰ …… 231(29)
Section 5　保険給付Ⅱ …… 242(40)
Section 6　保険給付Ⅲ …… 251(49)
Section 7　通則等 …… 261(59)
Section 8　社会復帰促進等事業 …… 274(72)
Section 9　特別加入 …… 282(80)
Section10　不服申立て、雑則その他 …… 289(87)

CHAPTER 4　雇用保険法

オリエンテーション／296(2)
Section 1　目的等 …… 304(10)
Section 2　被保険者等 …… 307(13)
Section 3　失業等給付、求職者給付Ⅰ …… 319(25)
Section 4　求職者給付Ⅱ …… 343(49)
Section 5　求職者給付Ⅲ …… 350(56)
Section 6　求職者給付Ⅳ …… 353(59)
Section 7　就職促進給付 …… 357(63)
Section 8　教育訓練給付 …… 369(75)
Section 9　雇用継続給付、育児休業給付 …… 375(81)
Section10　通則、不服申立て、雑則その他 …… 388(94)

CHAPTER 5　労働保険の保険料の徴収等に関する法律

オリエンテーション／402(2)
Section 1　総則、保険関係の成立及び消滅等 …… 408(8)
Section 2　事業の一括 …… 414(14)
Section 3　労働保険料の種類等 …… 419(19)
Section 4　概算保険料 …… 426(26)
Section 5　確定保険料等 …… 436(36)

Section 6　メリット制 …… 441(41)
Section 7　印紙保険料 …… 446(46)
Section 8　特例納付保険料 …… 451(51)
Section 9　督促等、不服申立て、雑則その他 …… 454(54)
Section10　労働保険事務組合 …… 461(61)

CHAPTER 6　労務管理その他の労働に関する一般常識

オリエンテーション／470(2)
Section 1　集団的労使関係法 …… 476(8)
Section 2　個別労働関係法 …… 483(15)
Section 3　労働市場法 …… 527(59)
Section 4　労務管理 …… 567(99)
Section 5　労働経済、労働統計 …… 579(111)

Part 1　索引／590

Part 2　社会保険関係科目

Part 2　社会保険関係科目　CONTENTS　　（ ）内は科目別ページ番号です。

CHAPTER 7　健康保険法

オリエンテーション／2(2)
Section 1　目的等、保険者 …… 8(8)
Section 2　適用事業所、被保険者等 …… 19(19)
Section 3　保険医療機関等 …… 41(41)
Section 4　標準報酬 …… 46(46)
Section 5　保険給付Ⅰ …… 61(61)
Section 6　保険給付Ⅱ …… 84(84)
Section 7　費用の負担等 …… 100(100)
Section 8　日雇特例被保険者に関する保険給付等 …… 119(119)
Section 9　通則等 …… 134(134)
Section10　保健事業及び福祉事業、不服申立て、雑則等 …… 141(141)

CHAPTER 8　国民年金法

オリエンテーション／150(2)
Section 1　目的等 …… 156(8)
Section 2　被保険者等 …… 159(11)

Section 3　費用の負担等 …… 174(26)
Section 4　老齢基礎年金 …… 195(47)
Section 5　障害基礎年金 …… 215(67)
Section 6　遺族基礎年金 …… 229(81)
Section 7　独自給付等 …… 241(93)
Section 8　年金額の調整等 …… 249(101)
Section 9　通則等、不服申立て、雑則等 …… 254(106)
Section10　国民年金基金等 …… 266(118)

CHAPTER 9　厚生年金保険法

オリエンテーション／276(2)
Section 1　目的等 …… 282(8)
Section 2　被保険者等 …… 287(13)
Section 3　標準報酬 …… 305(31)
Section 4　本来の老齢厚生年金 …… 312(38)
Section 5　特別支給の老齢厚生年金等 …… 328(54)
Section 6　障害厚生年金等 …… 343(69)
Section 7　遺族厚生年金等 …… 355(81)
Section 8　離婚時における標準報酬の分割 …… 370(96)
Section 9　年金額の調整等、通則等 …… 377(103)
Section10　費用の負担等、不服申立て、雑則等 …… 387(113)

CHAPTER10　社会保険に関する一般常識

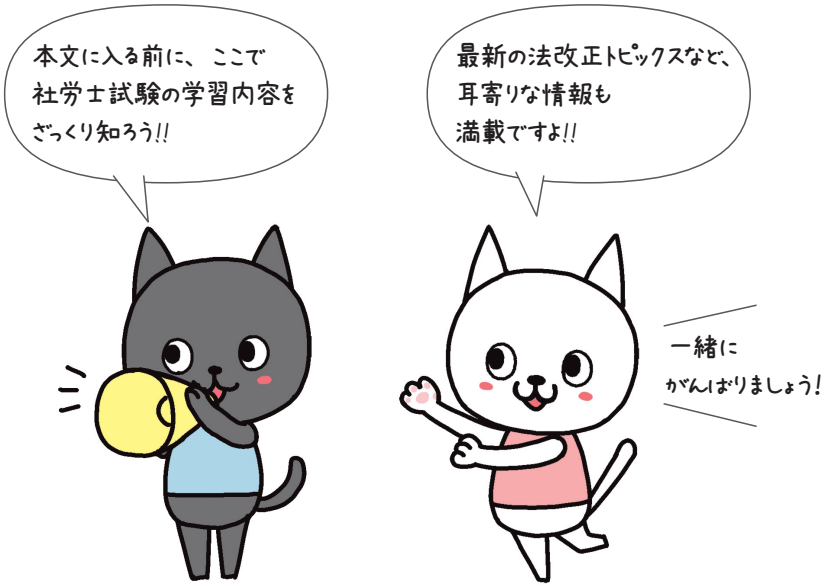
オリエンテーション／402(2)
Section 1　社会保険法規等 …… 406(6)
Section 2　企業年金制度、社会保険労務士法 …… 443(43)
Section 3　社会保障制度、社会保障の沿革等 …… 474(74)

Part 2　索引／486

MEMO

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

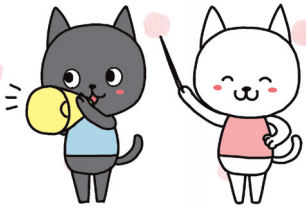


特別企画

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（労働）の 専門家

ガイダンス

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……

ガイダンス

社会保険のほうが少々複雑なので、この本では、さきにPart1で労働関係について学習し、つづいてPart2で社会保険関係について学習していきます。

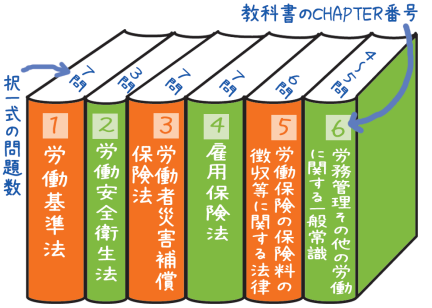
社会保険　労務　士

Part1 労働関係

Part2 社会保険関係

Part1 労働関係科目で学習すること

Part1　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。→
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。



CH1 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よね。

CH1 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1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。

CH2 労働安全衛生法

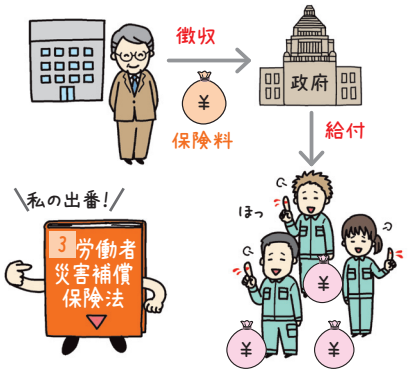
それから、労働者の安全と健康を確保する必要もあります。
このような、労働者の安全と健康にかかわる重要な事柄を定めている法律が「労働安全衛生法」です。

CH3 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。

CH3 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。

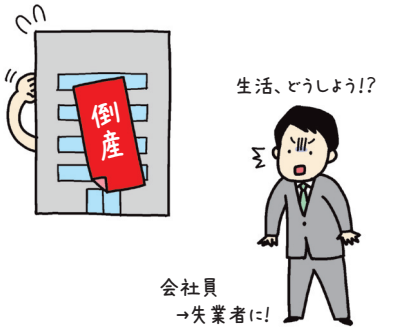


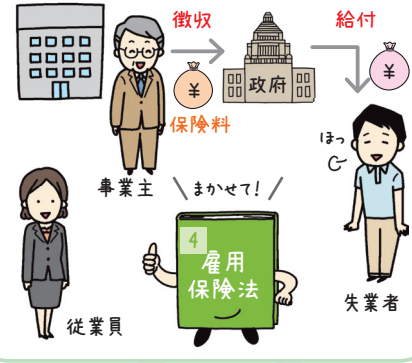
CH3 労働者災害補償保険法

このような事態を防ぐために「労働者災害補償保険法」があります。よく「労災保険」といわれています。
労災保険では、政府が会社から保険料を徴収し、仕事中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、仕事中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。

CH4 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。



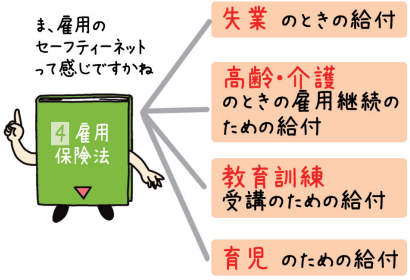


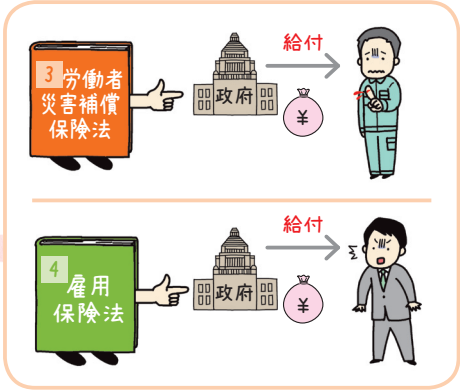
CH4 雇用保険法

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、失業中の生活を支えています。

CH4 雇用保険法

また、高齢で定年になったり、介護をするために会社を休むような場合でも、雇用が継続されるように給付金を支給したり、労働者が教育訓練を受講した場合に給付金を支給したり、育児のための給付金を支給したりしています。
このように「雇用保険法」では、労働者が安心して求職活動をし、継続して働ける仕組みを用意しているのです。



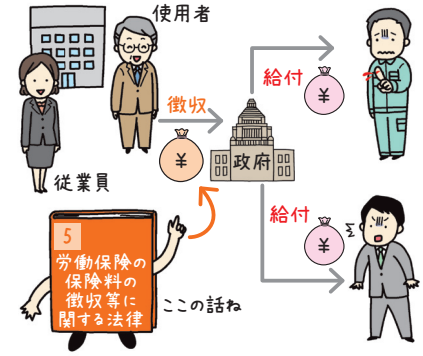


CH5 労働保険の保険料の徴収等に関する法律

労働者が仕事中にケガをしたときなどには、労災保険によって給付が行われます。
また、労働者が失業したとき等には、雇用保険によって給付が行われます。

CH5 労働保険の保険料の徴収等に関する法律

この給付の原資となるものは保険料や税金です。
「労働保険の保険料の徴収等に関する法律」は、労災保険や雇用保険の保険料の徴収について定めた法律です。



Part 1

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。

CHAPTER1 ■ 労働基準法
CHAPTER2 ■ 労働安全衛生法
CHAPTER3 ■ 労働者災害補償保険法
CHAPTER4 ■ 雇用保険法
CHAPTER5 ■ 労働保険の保険料の徴収等に関する法律
CHAPTER6 ■ 労務管理その他の労働に関する一般常識

Part 1 労働関係科目

CONTENTS

ⒶⒷⒸは、重要度を示しています。（　）内は科目別ページ番号です。

CHAPTER 1 労働基準法

オリエンテーション 2(2)

Section 1 労働基準法の基本理念等 8(8)
① 労働基準法の基本理念等Ⓐ 8(8)
② 労働者の人権保障Ⓐ 9(9)
③ 適用事業Ⓐ 12(12)
④ 労働者と使用者の定義Ⓐ 16(16)
ミニテスト 19(19)

Section 2 労働契約等 20(20)
① 労働契約Ⓐ 20(20)
② 労働条件の明示Ⓐ 21(21)
③ 労働者の長期人身拘束の防止Ⓐ 23(23)
④ 解雇Ⓐ 27(27)
⑤ 退職時等の証明等Ⓑ 33(33)
ミニテスト 36(36)

Section 3 賃金 37(37)
① 賃金の定義Ⓐ 37(37)
② 賃金支払の５原則Ⓐ 38(38)
③ 非常時払Ⓑ 43(43)
④ 休業手当Ⓐ 43(43)
⑤ 出来高払制の保障給Ⓑ 44(44)
⑥ 平均賃金Ⓑ 44(44)
ミニテスト 48(48)

Section 4 労働時間、休憩、休日 49(49)
① 労働時間Ⓑ 49(49)
② 法定労働時間Ⓐ 50(50)
③ 休憩Ⓑ 51(51)
④ 休日Ⓑ 53(53)
⑤ 労働時間等の適用除外Ⓐ 54(54)
ミニテスト 59(59)

Section 5 変形労働時間制 60(60)
① １箇月単位の変形労働時間制Ⓑ 61(61)
② １年単位の変形労働時間制Ⓑ 62(62)
③ フレックスタイム制Ⓑ 65(65)
④ １週間単位の非定型的変形労働時間制Ⓑ 67(67)
ミニテスト 69(69)

Section 6 時間外労働・休日労働 70(70)
① 時間外労働・休日労働Ⓐ 70(70)
② 臨時の必要による時間外労働・休日労働Ⓑ 71(71)
③ 三六協定による時間外労働・休日労働Ⓐ 72(72)
④ 割増賃金Ⓑ 76(76)
ミニテスト 82(82)

Section 7 みなし労働時間制 83(83)
① 事業場外労働のみなし労働時間制Ⓑ 83(83)
② 専門業務型裁量労働制Ⓑ 85(85)
③ 企画業務型裁量労働制Ⓑ 86(86)
ミニテスト 88(88)

Section 8 年次有給休暇 89(89)
① 年次有給休暇の権利の発生Ⓐ 89(89)
② 年次有給休暇の成立と効果Ⓐ 91(91)
③ 付与日数Ⓐ 91(91)
④ 付与の方法Ⓐ 93(93)
⑤ 年次有給休暇中の賃金Ⓐ 95(95)
⑥ 年次有給休暇を取得した労働者に対する措置Ⓐ 96(96)
ミニテスト 96(96)

Section 9 年少者、妊産婦等 97(97)
① 未成年者の労働契約等Ⓑ 97(97)

② 最低年齢Ⓑ 97(97)
③ 年少者Ⓑ 98(98)
④ 妊産婦等Ⓐ 102(102)
⑤ 年少者、妊産婦等の就業制限Ⓒ 105(105)
⑥ 徒弟の弊害排除Ⓒ 106(106)
ミニテスト 107(107)

Section10 就業規則、監督等その他 108(108)
① 就業規則の作成及び届出Ⓐ 108(108)
② 就業規則の必要記載事項Ⓐ 109(109)
③ 制裁規定の制限Ⓑ 111(111)
④ 効力関係Ⓐ 112(112)
⑤ 寄宿舎生活の自由と自治Ⓒ 112(112)
⑥ 寄宿舎規則Ⓑ 113(113)
⑦ 監督上の行政措置Ⓒ 114(114)
⑧ 周知義務Ⓐ 114(114)
⑨ 記録Ⓑ 115(115)
⑩ 付加金の支払Ⓑ 116(116)
⑪ 時効Ⓑ 116(116)
⑫ 災害補償Ⓒ 117(117)
⑬ 監督機関Ⓒ 118(118)
⑭ 罰則Ⓒ 119(119)
ミニテスト 120(120)

CHAPTER 2
労働安全衛生法
オリエンテーション 122(2)

Section 1 目的等 128(8)
① 目的Ⓐ 128(8)
② 事業者等の責務Ⓐ 128(8)
③ 定義等Ⓐ 129(9)
④ 事業者に関する規定の適用Ⓑ 130(10)
ミニテスト 130(10)

Section 2 安全衛生管理体制Ⅰ 131(11)
① 総括安全衛生管理者Ⓐ 131(11)
② 安全管理者Ⓑ 133(13)
③ 衛生管理者Ⓐ 135(15)
④ 産業医Ⓐ 136(16)
⑤ 安全衛生推進者・衛生推進者Ⓑ 139(19)
⑥ 作業主任者Ⓑ 140(20)
⑦ 安全委員会Ⓑ 141(21)
⑧ 衛生委員会Ⓑ 142(22)
ミニテスト 144(24)

Section 3 安全衛生管理体制Ⅱ 145(25)
① 統括安全衛生責任者Ⓑ 145(25)
② 元方安全衛生管理者Ⓑ 147(27)
③ 安全衛生責任者Ⓑ 148(28)
④ 店社安全衛生管理者Ⓒ 148(28)
ミニテスト 149(29)

Section 4 事業者等の講ずべき措置等 154(34)
① 調査等の責務Ⓐ 154(34)
② 元方事業者の責務Ⓐ 154(34)
③ 特定元方事業者の責務Ⓐ 155(35)
④ 製造業の元方事業者の責務Ⓐ 155(35)
⑤ 注文者の責務Ⓐ 156(36)
⑥ 機械等貸与者の責務Ⓐ 156(36)
⑦ 建築物貸与者の責務Ⓐ 156(36)
⑧ その他の措置Ⓐ 156(36)
ミニテスト 157(37)

Section 5 機械等並びに危険物及び有害物に関する規制 158(38)
① 特定機械等Ⓑ 158(38)
② 第42条の機械等Ⓑ 162(42)
③ 定期自主検査Ⓒ 164(44)
④ 危険・有害物Ⓑ 164(44)
⑤ 有害性の調査Ⓑ 168(48)
ミニテスト 171(51)

Section 6　就業制限、安全衛生教育　172(52)
① 就業制限Ⓑ　172(52)
② 安全衛生教育Ⓐ　173(53)
ミニテスト　175(55)

Section 7　作業環境測定、作業の管理等　176(56)
① 作業環境測定Ⓒ　176(56)
② 作業の管理Ⓐ　177(57)
③ その他健康の保持増進等のための措置Ⓐ　177(57)
ミニテスト　178(58)

Section 8　健康診断　179(59)
① 一般健康診断Ⓐ　180(60)
② 特殊健康診断Ⓑ　183(63)
③ その他の健康診断Ⓑ　184(64)
④ 健康診断実施後の措置等Ⓐ　184(64)
ミニテスト　186(66)

Section 9　面接指導等　187(67)
① 面接指導の実施等Ⓐ　187(67)
② 心理的な負担の程度を把握するための検査等Ⓐ　190(70)
ミニテスト　193(73)

Section10　監督等その他　194(74)
① 特別安全衛生改善計画Ⓑ　194(74)
② 安全衛生改善計画Ⓑ　195(75)
③ 計画の届出等Ⓑ　196(76)
④ 監督機関、雑則等Ⓒ　197(77)
⑤ 罰則Ⓒ　200(80)
ミニテスト　201(81)

CHAPTER 3
労働者災害補償保険法
オリエンテーション　204(2)

Section 1　目的等　210(8)
① 目的等Ⓐ　210(8)
② 適用事業Ⓐ　211(9)
③ 暫定任意適用事業Ⓑ　212(10)
ミニテスト　213(11)

Section 2　業務災害、複数業務要因災害及び通勤災害　214(12)
① 業務災害Ⓐ　214(12)
② 複数業務要因災害Ⓐ　216(14)
③ 通勤災害Ⓐ　217(15)
ミニテスト　223(21)

Section 3　給付基礎日額　224(22)
① 給付基礎日額Ⓑ　224(22)
② 給付基礎日額のスライドⒷ　226(24)
③ 年齢階層別の最低限度額・最高限度額Ⓑ　228(26)
ミニテスト　230(28)

Section 4　保険給付Ⅰ　231(29)
① 保険給付の種類Ⓐ　231(29)
② 療養（補償）等給付Ⓐ　233(31)
③ 休業（補償）等給付Ⓐ　236(34)
④ 傷病（補償）等年金Ⓐ　238(36)
ミニテスト　241(39)

Section 5　保険給付Ⅱ　242(40)
① 障害（補償）等給付Ⓐ　242(40)
② 障害（補償）等年金前払一時金Ⓑ　245(43)
③ 障害（補償）等年金差額一時金Ⓑ　247(45)
④ 介護（補償）等給付Ⓑ　248(46)
ミニテスト　250(48)

Section 6　保険給付Ⅲ　251(49)
① 遺族（補償）等年金Ⓐ　251(49)
② 遺族（補償）等年金前払一時金Ⓑ　255(53)
③ 遺族（補償）等一時金Ⓑ　256(54)
④ 葬祭料等（葬祭給付）Ⓑ　257(55)
⑤ 二次健康診断等給付Ⓑ　258(56)
ミニテスト　260(58)

Section 7　通則等　261(59)
① 年金給付の支給期間等Ⓐ　261(59)
② 死亡の推定Ⓐ　262(60)
③ 未支給の保険給付Ⓑ　262(60)
④ 受給権の保護Ⓑ　263(61)
⑤ 年金受給権者の定期報告書Ⓐ　264(62)
⑥ 支払の調整Ⓑ　264(62)
⑦ 併給調整Ⓑ　266(64)
⑧ 支給制限等Ⓑ　267(65)
⑨ 費用徴収Ⓑ　268(66)
⑩ 第三者行為災害Ⓑ　269(67)
⑪ 事業主責任災害Ⓑ　271(69)
ミニテスト　273(71)

Section 8　社会復帰促進等事業　274(72)
① 社会復帰促進等事業Ⓑ　274(72)
② 特別支給金Ⓑ　275(73)
③ 特別支給金の通則事項Ⓑ　280(78)
ミニテスト　281(79)

Section 9　特別加入　282(80)
① 特別加入の対象者Ⓑ　282(80)
② 特別加入の効果Ⓑ　285(83)
ミニテスト　288(86)

Section10　不服申立て、雑則その他　289(87)
① 不服申立てⒷ　289(87)
② 時効等Ⓐ　291(89)
ミニテスト　293(91)

CHAPTER 4　雇用保険法
オリエンテーション　296(2)

Section 1　目的等　304(10)
① 目的等Ⓐ　304(10)
② 適用事業Ⓐ　305(11)
③ 暫定任意適用事業Ⓑ　305(11)
ミニテスト　306(12)

Section 2　被保険者等　307(13)
① 被保険者とその種類Ⓐ　307(13)
② 適用除外等Ⓐ　310(16)
③ 被保険者資格の確認Ⓑ　312(18)
④ 適用事業に関する届出Ⓑ　313(19)
⑤ 日雇労働被保険者以外の被保険者に関する届出Ⓐ　314(20)
⑥ 日雇労働被保険者に関する届出Ⓑ　317(23)
⑦ 電子申請の義務Ⓒ　317(23)
ミニテスト　318(24)

Section 3　失業等給付、求職者給付Ⅰ　319(25)
① 失業等給付の種類Ⓐ　319(25)
② 受給資格Ⓐ　320(26)
③ 受給手続Ⓑ　327(33)
④ 基本手当の日額Ⓑ　331(37)
⑤ 所定給付日数Ⓐ　335(41)
⑥ 受給期間Ⓑ　337(43)
ミニテスト　342(48)

Section 4　求職者給付Ⅱ　343(49)
① 延長給付Ⓑ　343(49)
② 基本手当以外の一般被保険者に係る求職者給付Ⓑ　346(52)
ミニテスト　349(55)

Section 5　求職者給付Ⅲ　350(56)
① 高年齢求職者給付金Ⓐ　350(56)
② 特例一時金Ⓐ　351(57)

ミニテスト 352(58)

Section 6 求職者給付Ⅳ 353(59)
① 日雇労働求職者給付金Ⓑ 353(59)
② 基本手当との調整Ⓑ 356(62)
ミニテスト 356(62)

Section 7 就職促進給付 357(63)
① 就業手当Ⓐ 357(63)
② 再就職手当及び就業促進定着手当Ⓐ 359(65)
③ 常用就職支度手当Ⓐ 362(68)
④ 移転費Ⓐ 364(70)
⑤ 求職活動支援費Ⓐ 365(71)
ミニテスト 368(74)

Section 8 教育訓練給付 369(75)
① 教育訓練給付金Ⓑ 369(75)
② 教育訓練支援給付金Ⓑ 373(79)
ミニテスト 374(80)

Section 9 雇用継続給付、育児休業給付 375(81)
① 高年齢雇用継続給付Ⅰ（高年齢雇用継続基本給付金）Ⓑ 376(82)
② 高年齢雇用継続給付Ⅱ（高年齢再就職給付金）Ⓑ 378(84)
③ 介護休業給付金Ⓑ 380(86)
④ 育児休業給付金Ⓑ 383(89)
⑤ 出生時育児休業給付金Ⓑ 385(91)
ミニテスト 387(93)

Section10 通則、不服申立て、雑則その他 388(94)
① 受給権の保護Ⓑ 388(94)
② 未支給の失業等給付Ⓒ 388(94)
③ 不正利得の返還命令等Ⓑ 389(95)
④ 育児休業給付への準用Ⓒ 389(95)
⑤ 不正受給による給付制限Ⓑ 390(96)
⑥ 就職拒否等による給付制限Ⓑ 391(97)
⑦ 離職理由による給付制限Ⓐ 392(98)
⑧ 二事業Ⓒ 393(99)
⑨ 費用の負担Ⓑ 395(101)
⑩ 不服申立てⒷ 396(102)
⑪ 雑則等Ⓒ 398(104)
ミニテスト 400(106)

CHAPTER 5
労働保険の保険料の徴収等に関する法律
オリエンテーション 402(2)

Section 1 総則、保険関係の成立及び消滅等 408(8)
① 趣旨Ⓐ 408(8)
② 適用事業の区分Ⓐ 408(8)
③ 保険関係の成立Ⓐ 409(9)
④ 保険関係の消滅Ⓐ 411(11)
ミニテスト 413(13)

Section 2 事業の一括 414(14)
① 有期事業の一括Ⓐ 414(14)
② 請負事業の一括Ⓐ 415(15)
③ 下請負事業の分離Ⓑ 416(16)
④ 継続事業の一括Ⓐ 416(16)
ミニテスト 418(18)

Section 3 労働保険料の種類等 419(19)
① 労働保険料の種類Ⓐ 419(19)
② 一般保険料の額Ⓐ 419(19)
③ 賃金総額Ⓐ 420(20)
④ 一般保険料率Ⓑ 422(22)
⑤ 特別加入保険料の額Ⓒ 424(24)
⑥ 印紙保険料の額Ⓑ 425(25)
ミニテスト 425(25)

Section 4 概算保険料 426(26)
① 概算保険料の申告・納付期限Ⓐ 426(26)
② 概算保険料の申告･納付先Ⓐ 427(27)

③ 概算保険料の額Ⓑ 429(29)
④ 概算保険料の延納Ⓑ 430(30)
⑤ 増加概算保険料Ⓑ 432(32)
⑥ 概算保険料の追加徴収Ⓑ 433(33)
⑦ 概算保険料の認定決定Ⓐ 434(34)
ミニテスト 435(35)

Section 5 確定保険料等 436(36)
① 確定保険料の申告期限Ⓐ 436(36)
② 確定保険料の額Ⓑ 437(37)
③ 確定精算Ⓐ 437(37)
④ 確定保険料の認定決定Ⓐ 438(38)
⑤ 口座振替による納付Ⓑ 439(39)
⑥ 電子申請の義務Ⓒ 440(40)
ミニテスト 440(40)

Section 6 メリット制 441(41)
① 継続事業のメリット制Ⓑ 441(41)
② 有期事業のメリット制Ⓒ 443(43)
ミニテスト 445(45)

Section 7 印紙保険料 446(46)
① 印紙保険料の納付Ⓑ 446(46)
② 雇用保険印紙Ⓑ 447(47)
③ 印紙保険料の認定決定Ⓑ 448(48)
ミニテスト 450(50)

Section 8 特例納付保険料 451(51)
① 特例納付保険料Ⓑ 451(51)
② 特例納付保険料の額Ⓑ 451(51)
③ 特例納付保険料の納付の勧奨Ⓑ 452(52)
④ 特例納付保険料の納付Ⓑ 452(52)
ミニテスト 453(53)

Section 9 督促等、不服申立て、雑則その他 454(54)
① 督促Ⓑ 454(54)
② 滞納処分等Ⓑ 454(54)
③ 延滞金の徴収Ⓑ 455(55)
④ 労働保険料の負担割合Ⓑ 456(56)
⑤ 不服申立てⒸ 458(58)
⑥ 雑則等Ⓒ 458(58)
ミニテスト 460(60)

Section 10 労働保険事務組合 461(61)
① 労働保険事務組合の概要Ⓐ 461(61)
② 労働保険事務組合の認可Ⓑ 462(62)
③ 労働保険事務組合の責任等Ⓐ 463(63)
④ 報奨金Ⓒ 466(66)
ミニテスト 467(67)

CHAPTER 6
労務管理その他の労働に関する一般常識
オリエンテーション 470(2)

Section 1 集団的労使関係法 476(8)
① 労働組合法Ⓐ 476(8)
② 労働関係調整法Ⓒ 480(12)
ミニテスト 482(14)

Section 2 個別労働関係法 483(15)
① 労働契約法Ⓐ 483(15)
② 労働時間等設定改善法Ⓒ 488(20)
③ 個別労働紛争解決促進法Ⓒ 489(21)
④ パートタイム・有期雇用労働法Ⓑ 490(22)
⑤ 男女雇用機会均等法Ⓐ 496(28)
⑥ 育児介護休業法Ⓒ 502(34)
⑦ 次世代育成支援対策推進法Ⓑ 515(47)
⑧ 女性活躍推進法Ⓑ 518(50)
⑨ 最低賃金法Ⓐ 521(53)
ミニテスト 525(57)

Section 3 労働市場法 527(59)
① 労働施策総合推進法Ⓑ 527(59)
② 職業安定法Ⓒ 531(63)
③ 労働者派遣法Ⓑ 537(69)
④ 高年齢者雇用安定法Ⓑ 552(84)

⑤ 障害者雇用促進法Ⓑ 557(89)
⑥ 職業能力開発促進法Ⓒ 562(94)
⑦ 求職者支援法Ⓒ 564(96)
ミニテスト 566(98)

Section 4 労務管理 567(99)
① 人事情報Ⓒ 567(99)
② 雇用管理Ⓒ 568(100)
③ 能力開発Ⓒ 571(103)
④ 賃金管理Ⓒ 573(105)
⑤ 人間関係管理Ⓒ 575(107)
ミニテスト 578(110)

Section 5 労働経済、労働統計 579(111)
① 統計に関する基礎知識Ⓑ 579(111)
② 労働統計の概要Ⓑ 581(113)
ミニテスト 588(120)

＼直前期はコレだけ!!／

Aだけ目次 Part 1

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。

CHAPTER 1　労働基準法

Section 1　労働基準法の基本理念等　8(8)

- ☑① 労働基準法の基本理念等Ⓐ　8(8)
- ☑② 労働者の人権保障Ⓐ　9(9)
- ☑③ 適用事業Ⓐ　12(12)
- ☑④ 労働者と使用者の定義Ⓐ　16(16)

Section 2　労働契約等　20(20)

- ☑① 労働契約Ⓐ　20(20)
- ☑② 労働条件の明示Ⓐ　21(21)
- ☑③ 労働者の長期人身拘束の防止Ⓐ　23(23)
- ☑④ 解雇Ⓐ　27(27)

Section 3　賃金　37(37)

- ☑① 賃金の定義Ⓐ　37(37)
- ☑② 賃金支払の５原則Ⓐ　38(38)
- ☑④ 休業手当Ⓐ　43(43)

Section 4　労働時間、休憩、休日　49(49)

- ☑② 法定労働時間Ⓐ　50(50)
- ☑⑤ 労働時間等の適用除外Ⓐ　54(54)

Section 6　時間外労働・休日労働　70(70)

- ☑① 時間外労働・休日労働Ⓐ　70(70)
- ☑③ 三六協定による時間外労働・休日労働Ⓐ　72(72)

Section 8　年次有給休暇　89(89)

- ☑① 年次有給休暇の権利の発生Ⓐ　89(89)
- ☑② 年次有給休暇の成立と効果Ⓐ　91(91)
- ☑③ 付与日数Ⓐ　91(91)
- ☑④ 付与の方法Ⓐ　93(93)
- ☑⑤ 年次有給休暇中の賃金Ⓐ　95(95)
- ☑⑥ 年次有給休暇を取得した労働者に対する措置Ⓐ　96(96)

Section 9　年少者、妊産婦等　97(97)

- ☑④ 妊産婦等Ⓐ　102(102)

Section 10　就業規則、監督等その他　108(108)

- ☑① 就業規則の作成及び届出Ⓐ　108(108)
- ☑② 就業規則の必要記載事項Ⓐ　109(109)
- ☑④ 効力関係Ⓐ　112(112)
- ☑⑧ 周知義務Ⓐ　114(114)

CHAPTER 2　労働安全衛生法

Section 1　目的等　128(8)

- ☑① 目的Ⓐ　128(8)
- ☑② 事業者等の責務Ⓐ　128(8)
- ☑③ 定義等Ⓐ　129(9)

Section 2　安全衛生管理体制Ⅰ　131(11)

- ☑① 総括安全衛生管理者Ⓐ　131(11)
- ☑③ 衛生管理者Ⓐ　135(15)
- ☑④ 産業医Ⓐ　136(16)

Section 4　事業者等の講ずべき措置等　154(34)

- ☑① 調査等の責務Ⓐ　154(34)
- ☑② 元方事業者の責務Ⓐ　154(34)
- ☑③ 特定元方事業者の責務Ⓐ　155(35)
- ☑④ 製造業の元方事業者の責務Ⓐ　155(35)
- ☑⑤ 注文者の責務Ⓐ　156(36)
- ☑⑥ 機械等貸与者の責務Ⓐ　156(36)
- ☑⑦ 建築物貸与者の責務Ⓐ　156(36)
- ☑⑧ その他の措置Ⓐ　156(36)

Section 6　就業制限、安全衛生教育　172(52)

- ☑② 安全衛生教育Ⓐ　173(53)

Section 7　作業環境測定、作業の管理等　176(56)

- ☑② 作業の管理Ⓐ　177(57)
- ☑③ その他健康の保持増進等のための措置Ⓐ　177(57)

Section 8　健康診断　179(59)
☑① 一般健康診断Ⓐ　180(60)
☑④ 健康診断実施後の措置等Ⓐ　184(64)

Section 9　面接指導等　187(67)
☑① 面接指導の実施等Ⓐ　187(67)
☑② 心理的な負担の程度を把握するための検査等Ⓐ　190(70)

CHAPTER 3 労働者災害補償保険法

Section 1　目的等　210(8)
☑① 目的等Ⓐ　210(8)
☑② 適用事業Ⓐ　211(9)

Section 2　業務災害、複数業務要因災害及び通勤災害　214(12)
☑① 業務災害Ⓐ　214(12)
☑② 複数業務要因災害Ⓐ　216(14)
☑③ 通勤災害Ⓐ　217(15)

Section 4　保険給付Ⅰ　231(29)
☑① 保険給付の種類Ⓐ　231(29)
☑② 療養（補償）等給付Ⓐ　233(31)
☑③ 休業（補償）等給付Ⓐ　236(34)
☑④ 傷病（補償）等年金Ⓐ　238(36)

Section 5　保険給付Ⅱ　242(40)
☑① 障害（補償）等給付Ⓐ　242(40)

Section 6　保険給付Ⅲ　251(49)
☑① 遺族（補償）等年金Ⓐ　251(49)

Section 7　通則等　261(59)
☑① 年金給付の支給期間等Ⓐ　261(59)
☑② 死亡の推定Ⓐ　262(60)
☑⑤ 年金受給権者の定期報告書Ⓐ　264(62)

Section10　不服申立て、雑則その他　289(87)
☑② 時効等Ⓐ　291(89)

CHAPTER 4　雇用保険法

Section 1　目的等　304(10)
☑① 目的等Ⓐ　304(10)
☑② 適用事業Ⓐ　305(11)

Section 2　被保険者等　307(13)
☑① 被保険者とその種類Ⓐ　307(13)
☑② 適用除外等Ⓐ　310(16)
☑⑤ 日雇労働被保険者以外の被保険者に関する届出Ⓐ　314(20)

Section 3　失業等給付、求職者給付Ⅰ　319(25)
☑① 失業等給付の種類Ⓐ　319(25)
☑② 受給資格Ⓐ　320(26)
☑⑤ 所定給付日数Ⓐ　335(41)

Section 5　求職者給付Ⅲ　350(56)
☑① 高年齢求職者給付金Ⓐ　350(56)
☑② 特例一時金Ⓐ　351(57)

Section 7　就職促進給付　357(63)
☑① 就業手当Ⓐ　357(63)
☑② 再就職手当及び就業促進定着手当Ⓐ　359(65)
☑③ 常用就職支度手当Ⓐ　362(68)
☑④ 移転費Ⓐ　364(70)
☑⑤ 求職活動支援費Ⓐ　365(71)

Section10　通則、不服申立て、雑則その他　388(94)
☑⑦ 離職理由による給付制限Ⓐ　392(98)

CHAPTER 5 労働保険の保険料の徴収等に関する法律

Section 1　総則、保険関係の成立及び消滅等　408(8)
☑① 趣旨Ⓐ　408(8)
☑② 適用事業の区分Ⓐ　408(8)
☑③ 保険関係の成立Ⓐ　409(9)
☑④ 保険関係の消滅Ⓐ　411(11)

Section 2　事業の一括　414(14)
☑① 有期事業の一括Ⓐ　414(14)
☑② 請負事業の一括Ⓐ　415(15)
☑④ 継続事業の一括Ⓐ　416(16)

Section 3　労働保険料の種類等　419(19)
☑① 労働保険料の種類Ⓐ　419(19)
☑② 一般保険料の額Ⓐ　419(19)
☑③ 賃金総額Ⓐ　420(20)

Section 4　概算保険料　426(26)
☑① 概算保険料の申告・納付期限Ⓐ　426(26)
☑② 概算保険料の申告・納付先Ⓐ　427(27)
☑⑦ 概算保険料の認定決定Ⓐ　434(34)

Section 5　確定保険料等　436(36)
☑① 確定保険料の申告期限Ⓐ　436(36)
☑③ 確定精算Ⓐ　437(37)
☑④ 確定保険料の認定決定Ⓐ　438(38)

Section10　労働保険事務組合　461(61)
☑① 労働保険事務組合の概要Ⓐ　461(61)
☑③ 労働保険事務組合の責任等Ⓐ　463(63)

CHAPTER 6　労務管理その他の労働に関する一般常識

Section 1　集団的労使関係法　476(8)
☑① 労働組合法Ⓐ　476(8)

Section 2　個別労働関係法　483(15)
☑① 労働契約法Ⓐ　483(15)
☑⑤ 男女雇用機会均等法Ⓐ　496(28)
☑⑨ 最低賃金法Ⓐ　521(53)

凡　例 本書の執筆においては、次のとおり略称を用いています。

法1	→法1条
法1-I	→法1条1項
法1-I①	→法1条1項1号
法	→単なる法は各CHAPTERの法令（例：CHAPTER 1 内の法は「労働基準法」）
令	→施行令
則	→施行規則
(40)	→昭和40年（例：(40)法附則→昭和40年法附則、(25)法附則→平成25年法附則）
(令和5)	→令和5年（例：(令和5)法附則→令和5年法附則）
労基法	→労働基準法
徴収法	→労働保険の保険料の徴収等に関する法律
労審法	→労働保険審査官及び労働保険審査会法
整備法	→失業保険法及び労働者災害補償保険法の一部を改正する法律及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律
労契法	→労働契約法
労働時間等設定改善法	→労働時間等の設定の改善に関する特別措置法
個紛法	→個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律
パート・有期法	→短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律
均等法	→雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
労働施策総合推進法	→労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律
派遣法	→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
健保法	→健康保険法
国年法	→国民年金法
厚年法	→厚生年金保険法
国保法	→国民健康保険法
高医法	→高齢者の医療の確保に関する法律
介保法	→介護保険法
社審法	→社会保険審査官及び社会保険審査会法
番号法	→行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律
整備政令	→失業保険法及び労働者災害補償保険法の一部を改正する法律及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律の施行に伴う関係政令の整備等に関する政令
整備省令	→失業保険法及び労働者災害補償保険法の一部を改正する法律及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律の施行に伴う労働省令の整備等に関する省令
基金令	→国民年金基金令

廃止前基金令	→公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備等に関する政令第１条の規定による廃止前の厚生年金基金令
改定率改定令	→国民年金法による改定率の改定等に関する政令
措置令	→国民年金法等の一部を改正する法律の施行に伴う経過措置に関する政令
指定省令	→保険医療機関及び保険薬局の指定並びに保険医及び保険薬剤師の登録に関する省令
年少則	→年少者労働基準規則
特化則	→特定化学物質障害予防規則
支給金則	→労働者災害補償保険特別支給金支給規則
高圧則	→高気圧作業安全衛生規則
療担規則	→保険医療機関及び保険医療養担当規則
寄宿舎規程	→事業附属寄宿舎規程
厚労告	→厚生労働省告示
厚告	→(旧)厚生省告示
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
発労徴	→次官又は官房長が発する労働保険徴収課関係の通達
基災発	→(旧)労働省労働基準局労災補償部長名で発する通達
保発	→厚生労働省(旧厚生省)保険局長名通達
保文発	→民間に対して出す厚生省保険局長名通知
保保発	→厚生労働省保険局保険課長名通達
保険発	→(旧)厚生省医療局保険課長名通達
庁保険発	→(旧)社会保険庁運営部医療課長名通達
庁保発	→(旧)社会保険庁医療部長又は保険部長名通達
保医発	→厚生労働省保険局医療課長名通達
年管発	→厚生労働省大臣官房年金管理審議官名通達
年発	→厚生労働省年金局長名通達
20101	→CHAPTER４の５ケタの数字は「雇用保険に関する業務取扱要領」の番号です。

本書は、2023年９月６日現在において、公布され、かつ、2024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。

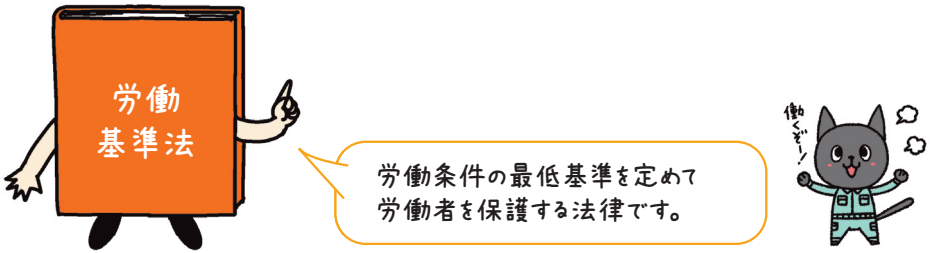
なお、2023年９月７日以降に法改正のあるもの、また法改正はなされているが、施行規則等で未だ細目について定められていないものについては、2024年２月上旬より、下記ホームページの「法改正情報」コーナーにて改正情報を順次公開いたします。

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/

CHAPTER 1
労働基準法

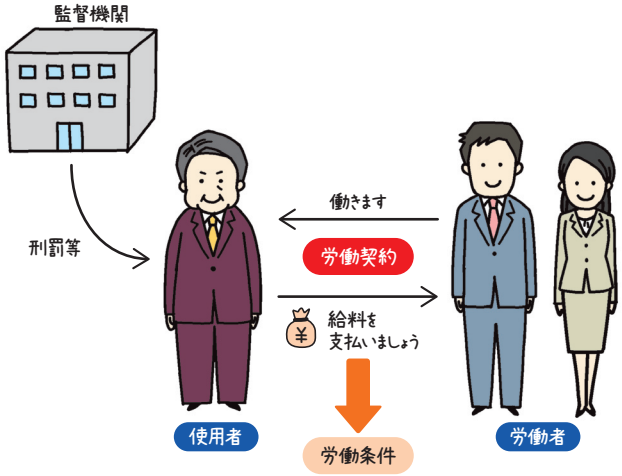
CONTENTS

オリエンテーション ―― 2(2)
Section 1　労働基準法の基本理念等 ―― 8(8)
Section 2　労働契約等 ―― 20(20)
Section 3　賃　金 ―― 37(37)
Section 4　労働時間、休憩、休日 ―― 49(49)
Section 5　変形労働時間制 ―― 60(60)
Section 6　時間外労働・休日労働 ―― 70(70)
Section 7　みなし労働時間制 ―― 83(83)
Section 8　年次有給休暇 ―― 89(89)
Section 9　年少者、妊産婦等 ―― 97(97)
Section10　就業規則、監督等その他 ―― 108(108)



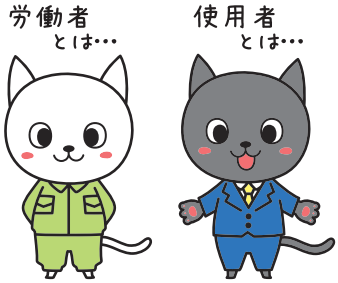
オリエンテーション

労働基準法の全体像



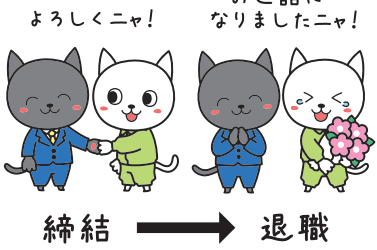
労働基準法は、労働者を保護するために、労働条件の最低基準を定めた法律です。各Sectionの概要は、次のとおりです。

Section 1 労働基準法の基本理念等



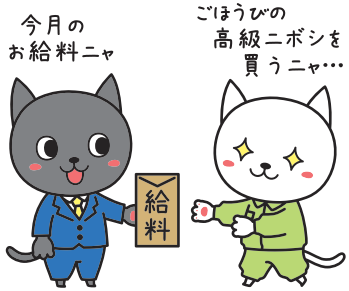
労働基準法のベースとなる考え方を学ぶSectionです。目的や労働者、使用者の定義など、労働基準法の根幹となる事項について学びます。

Section 2 労働契約等



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（退職）まで一連の流れを理解しましょう。

Section 3 賃　金

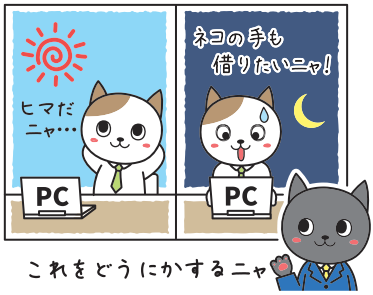


労働者の生活の糧となる大事な賃金について学びます。労働基準法は、賃金が確実に労働者に支払われるよう、さまざまな規定をおいています。

Section 4 労働時間、休憩、休日

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。

Section 5 変形労働時間制



労働時間の総枠を柔軟にとらえ、さまざまな働き方を実現するためにできた制度が、変形労働時間制です。
変形労働時間制には４種類あります。このSectionでは、それぞれの内容を詳しく学びます。

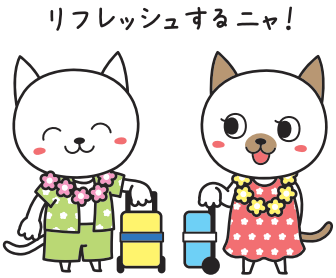
Section 6 時間外労働・休日労働

時間外労働（いわゆる残業）は、労働基準法で禁止とされている事項で、時間外労働を〇Kとするには、一定の要件を満たす必要があります。三六協定を中心に、理解を深めていきましょう。

Section 7 みなし労働時間制

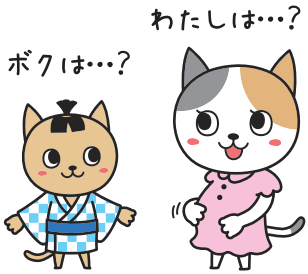
みなし労働時間制は、外回りの営業のように、労働時間の算定が困難な場合などに対処するための制度です。
みなし労働時間制には3種類あります。このSectionでは、それぞれの内容を詳しく学びます。

Section 8 年次有給休暇



「年休」「有給」といわれる「年次有給休暇」について学ぶSectionです。
年次有給休暇は、労働者の心身の疲労回復、ゆとりある生活の実現を目的としています。

Section 9 年少者、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。

Section 10 就業規則、監督等その他

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

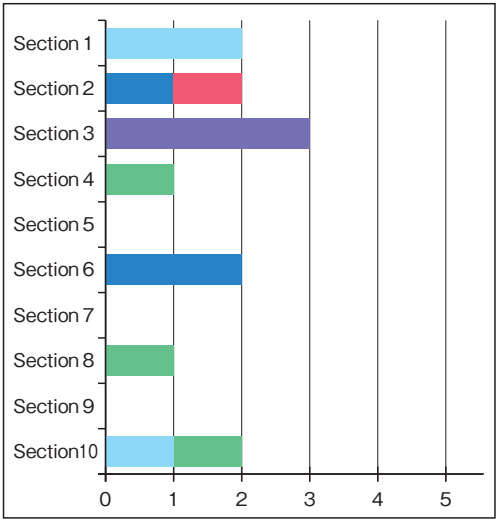
労働基準法は、ここ数年難化傾向にあります。内容については、法律的な論点や判例からの出題が増加傾向にあり、制度趣旨を問う問題も目立つようになりました。まずは、条文の読み方や制度の趣旨などの基本事項を押さえた上で、教科書の内容を自分自身で説明できるくらいにしておきましょう。

選択式

選択式においては、平成25年以降毎年判例からの出題がみられ、今後も判例からの出題が続くと考えられます。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。なお、令和４年は、配転命令権の濫用に関する判例（東亜ペイント事件）が出題されましたが、こちらはCHAPTER６（労一）で学習する労働契約法にも関係する内容となります。

選択式の出題実績

	R元	R2	R3	R4	R5
Section１	—	2	—	—	—
Section２	—	—	1	1	—
Section３	3	—	—	—	—
Section４	—	—	—	—	1
Section５	—	—	—	—	—
Section６	—	—	2	—	—
Section７	—	—	—	—	—
Section８	—	—	—	—	1
Section９	—	—	—	—	—
Section10	—	1	—	—	1

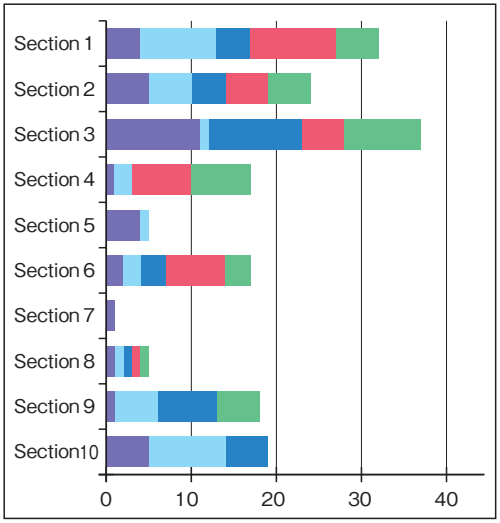


択一式

択一式においては、基本事項からの出題が中心ですが、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はっきりとしており、判断しやすい問題が多い一方で、実務的な知識が必要な出題もみられます。項目別にみると、基本理念等、労働契約等、賃金、労働時間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。過去５年では、令和元年及び５年に事例形式の問題が出題されています。また、令和２～４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。

択一式の出題実績

	R元	R2	R3	R4	R5
Section 1	4	9	4	10	5
Section 2	5	5	4	5	5
Section 3	11	1	11	5	9
Section 4	1	2	—	7	7
Section 5	4	1	—	—	—
Section 6	2	2	3	7	3
Section 7	1	—	—	—	—
Section 8	1	1	1	1	1
Section 9	1	5	7	—	5
Section10	5	9	5	—	—



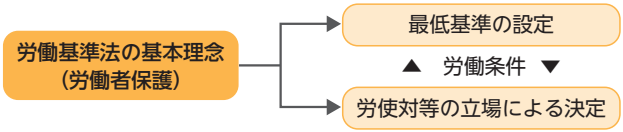
Section 1 労働基準法の基本理念等

このSectionのポイント

- ① 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。
- ② は、何を禁止しているのか、条文の語尾に注意して読みましょう。
- ④ の労働者と使用者の定義は、しっかりと覚えましょう。

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**」において決定することも、労働基準法の**基本理念**です。このSection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。



① 労働基準法の基本理念等 A

1 労働条件の原則（法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。」とされています。H27-1A これは、日本国憲法25条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。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。

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ることは、**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いけないが、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**（ていしょく）**しない。** R3-1A

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）

「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。H28-1イ

試験対策　法１条と２条違反について、罰則の定めはない。

② 労働者の人権保障　A

1 均等待遇の原則（法３、S22.9.13発基17号）

「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。R2-4A

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。R4-4B

職員と工員、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、工員は９時始業」とするように職制上の地位（部長、課長など）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。

※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をしても、法３条違反にはならない。H29-5ア

※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**。H28-1ウ H30-4イ

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 H30-4ウ R3-1B

2 男女同一賃金の原則（法４、S22.9.13発基17号）

「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。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。R元-3ア※1

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」とするようなことは**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。➡CH６労一Sec２⑤参照

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

3 強制労働の禁止（法５、S23.3.2基発381号）

「使用者は、**暴行**、**脅迫**（きょうはく）、**監禁**その他**精神**又は**身体**の**自由**を**不当**に拘束する手段※2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**。H26-1A R元-3イ R2-4B

過去問 ※1
労働基準法第４条が禁止する「女性であることを理由」とした賃金についての差別には、社会通念として女性労働者が一般的に勤続年数が短いことを理由として女性労働者の賃金に差別をつけることが含まれるが、当該事業場において実際に女性労働者が平均的に勤続年数が短いことを理由として女性労働者の賃金に差別をつけることは含まれない。
解答：×（R元-3ア）
解説：設問文後半も「女性であることを理由」とした賃金についての差別に含まれる。

参考 ※2
「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**のほかには、**長期労働契約**（法14）、**賠償額予定契約**（法16）、前借金相殺契約（法17）、強制貯蓄（法18）などがある。

参考 ※3
「何人も」とは？
事業主に限定されず、**個人**、**団体**又は**公人**たると**私人**たるとを**問わない**。

発展 ※4
「業として利益を得る」とは？
営利を目的として、同

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）」という労働基準法上最も重い罰則が科せられる。H29-5イ

4 中間搾取の排除（法6、S34.2.16　33基収8770号）

「**何人も**※3、**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※4。」とされています。R2-4C

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**※5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**※6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、本条違反となりません。**

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。H26-1B　H28-1エ　R5-4D

試験対策　「利益」とは、金銭以外の財物を含み、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。R2-4C

5 公民権行使の保障※7※8（法7）

「使用者は、労働者が労働時間中に、**選挙権**その他**公民としての権利を行使**し、又は**公の職務を執行**するために**必要な時間を請求**した場合においては、拒んではならない。但し、**権利の行使**又は**公の職務**の執行に妨げがない限り、請求された**時刻を変更**することができる。」とされています。R2-4D　R3-1D

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。H29-5ウ

※5 **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。

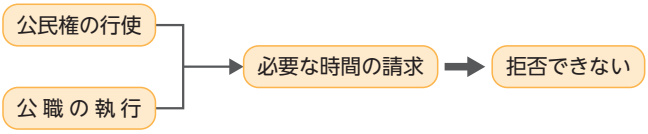
※6 **語句　労働者派遣**
一般に、派遣元で雇用する労働者を、派遣先の使用者の指揮命令を受けて、派遣先のために労働に従事させることをいう。

参考 ※7　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。R2-4D

参考 ※8　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**に附すのは、**許されない**としている（最二小S38.6.21千和田観光電鉄事件）。H29-5エ

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。H26-1C※1 R元-3ウ



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
・**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	・**応援**のための選挙活動
・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**等に関する訴訟	・**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
・**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 ・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投票立会人等の職務…等	・**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

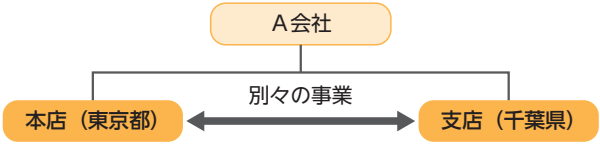
③ 適用事業 A

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

過去問 ※1

労働基準法第７条は、労働者が労働時間中に、裁判員等の公の職務を執行するための必要な時間を請求した場合に、使用者に、当該労働時間に対応する賃金支払を保障しつつ、それを承認することを義務づけている。
解答：×（H26-1C）
解説：賃金支払の保障は義務づけられていない。

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（ロープウエイのこと）、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（がんぺき）、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（しゅうせん）（仲介業のこと）、集金、案内又は広告の事業

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**しなければならない（則57－Ⅰ①）。

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。

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

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（S22.9.13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、工場内の診療所などのように**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**※2１つの事業とすることもあります。

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**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の提供を行う事業などは直近上位の機構と一括して１つの事業とする。

3 適用除外

❶ 全面的適用除外（法112、116-Ⅱ）

「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。

※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）。

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いっても、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。H29-2イ

❷ 部分的適用除外（法116-Ⅰ、地方公務員法58-Ⅲ）

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※4）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 ※4
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。

④ 労働者と使用者の定義 A

1 労働者の定義（法9）

「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。

H27-1E H29-2アエオ R元-3エ R2-1D R4-1A～E

労働者に該当する者の例	労働者に該当しない者の例
・**法人の重役で業務執行権又は代表権を持たず、工場長、部長の職にあって賃金を受ける者** ・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）	・**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

2 使用者の定義（法10）

「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。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。

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わ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。 R2-1BC

3 特殊な就業形態における労働基準法の適用

❶ 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

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。 H29-2ウ

※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。R2-1A

執筆者
小野寺　雅也
（TAC社会保険労務士講座　専任講師）

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
anzubou

2024年度版
みんなが欲しかった！　社労士の教科書

発行日　2023 年 10 月 7 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　2023

管理コード　　10781P-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。