

労働基準法

社会保険労務士講座テキスト

はじめに

《～このテキストの使い方～》

社労士受験の学習範囲は非常に広く、学習項目も多岐にわたるため、ごく一部の資格試験慣れした方や、いわゆる地頭が良い方以外は、基本事項を記憶するだけでも非常に苦勞するケースが大半です。テキストに書かれている文面をただ単に読んで、蛍光ペンでマーカーを引くだけでは、なかなか記憶には残りにくいですよ。

そこで、私は、学習過程において、**テキストに自身で書き込み**をしていき、**サブノートを兼ねるテキストの使用**方法を推奨しています。

具体的には、講義で説明があった部分をマーカーやアンダーラインを引いておくだけでなく、**ポイントをメモ**したり、**複雑な文章(条文・通達など)**は**自分の言葉で端的にメモ**しなおしたり、**過去問で出題された論点を短く端的にメモ**したり、自身が問題演習で**いつも間違える問題の論点を、自身で考えながら書き込んでいく**、このような作業を、少しずつ何度も繰り返していく使い方です。

こうすることにより、**自身の弱点補強**のために最適な、**世界に一つだけであり、世界で一番自分が使いやすいテキスト**が出来上がります。

一見とても手間と時間のかかる作業に思えますが、苦手とするポイントは十人十色、人それぞれです。既に理解でき記憶できた項目を重複して学習していると学習時間のロスにもつながります。**自分が苦手な部分、弱点を明確**にしていきましょう。

また、このように一つ一つの項目を考えながら自身で書き込みをすることにより、**理解が深まり記憶の定着にも非常に役立つ**でしょう。1回読んだだけではもちろん記憶には残りませんが、メモを残すなどして何度も繰り返し学習をしていると、問題を解いた際に、テキストのどのあたりに記載されていた項目であるかイメージができるようになります。

さらに、最近の出題傾向では、条文や通達の文章そのものの正誤判断を問う知識系問題だけでなく、条文や通達の内容を**自身で考えながら応用して解答する必要がある事例系問題**の出題も散見されますが、このような**自身**

で考えて解く必要がある問題への対応力も養えます。

そして、試験直前の総仕上げのためのテキスト読み（学習した知識の最終確認）の際にも、自身の学習過程であるメモ書き、書き込みがあるテキストと、何も書かれていないテキストとでは、どちらが**短時間で効率的に、効果的に知識の再確認ができる**かは、言うまでもなく明らかですよ。

《～このテキストの特徴～》

各項目ごとに**Hop、Step、Jump**と基本から応用までを**段階的に学習**できるように構成されている学習しやすいテキストとなります。

また、上述でご紹介した学習過程での書き込みやメモをするために、各ページの上下左右に**適度な余白**をあけています。

さらに、私は、社労士受験において**完璧なテキストは存在しない**と考えています。出題の可能性の低い基本事項からかけ離れた細かな内容をテキストに網羅すれば、情報量的には完璧なテキストに近づくでしょう。しかし、テキストが分厚くなり、そのテキストを使用して学習する受験生の負荷が高まるだけです。

逆に、テキストを使用して学習する受験生の負荷を減らすために、簡略化しすぎた薄いテキストでは、合格するための情報量が不足してしまいます。

そこで、このテキストでは、**出題の可能性が高く、私たちが社労士受験で得点につながりやすい部分、そして合格するために必要な情報量**という観点でバランスを考えて情報を精査して編集してあります。

むろん、このテキストも完璧なテキストではありません。みなさんの学習過程でのメモや書き込み、そして弱点補強をするための**アイテム**として、みなさんが作り上げた学習の軌跡があって、初めて私の理想とする**完璧なテキスト**に近づけるものと考えています。このテキストを完璧なものに近づけるためには、みなさんの協力が必要不可欠です。このテキストがボロボロになるまで繰り返し使用して合格を勝ち取ってください。

受験対策屋さん(ˆoˆ)/
社会保険労務士 小川 泰弘

《目次》

第1章 総則	1
第1節 労働条件の原則等	1
1. 労働条件の原則(法1条)	1
2. 労働条件の決定(法2条)	2
3. 均等待遇(法3条)	3
4. 男女同一賃金の原則(法4条)	4
5. 公民権行使の保障(法7条)	5
第2節 前近代的な労働関係の排除	7
1. 強制労働の禁止(法5条)	7
2. 中間搾取の排除(法6条)	8
3. 賠償予定の禁止(法16条)	9
4. 前借金相殺の禁止(法17条)	10
5. 強制貯金の禁止(法18条1項)	10
6. 任意の貯蓄金管理(法18条2項・3項・5項)	11
第3節 適用等・労働者、使用者の定義	13
1. 適用事業	13
2. 国、地方公共団体等の適用(法112条)	14
3. 適用除外(法116条)	15
4. 労働者の定義(法9条)	17
5. 使用者の定義(法10条)	18
第2章 労働契約	21
第1節 労働契約の締結	21
1. 労働基準法違反の契約(法13条)	21
2. 契約期間等(法14条1項・附則137条)	22
3. 労働契約の期間の満了に係る通知に関する基準(法14条2項・3項)	23
4. 労働条件の明示(法15条1項)	25
5. 労働契約の解除権と帰郷旅費(法15条2項・3項)	28
第2節 労働契約の解除	29

1.	解雇	29
2.	解雇制限期間(法 19 条1項本文)	30
3.	解雇予告(法 20 条1項本文・2項)	31
4.	解雇制限の解除(法 19 条1項但書・2項)	34
5.	解雇予告の例外(法 20 条但書・3項)	35
6.	解雇予告の適用除外(法 21 条)	37
7.	退職時等の証明(法 22 条)	38
8.	金品の返還(法 23 条)	40
第3章 賃金		41
1.	賃金の定義(法 11 条)	41
2.	平均賃金(法 12 条)	43
3.	賃金支払の5原則(法 24 条)	46
4.	非常時払(法 25 条)	52
5.	休業手当(法 26 条)	53
6.	出来高払制の保障給(法 27 条)	55
第4章 労働時間等		57
第1節 労働時間		57
1.	法定労働時間(法 32 条・則 25 条の2)	57
2.	労働時間の適正把握のために使用者が講ずべき措置(ガイドライン)	59
3.	労働時間の計算(法 38 条1項・2項)	62
4.	労働時間及び休憩の特例(法 40 条)	63
5.	労働時間、休憩、休日に関する規定の適用除外(法 41 条)	64
6.	高度プロフェッショナル制度(法 41 条の2)	66
第2節 変形労働時間制		69
1.	変形労働時間制	69
2.	1箇月単位の変形労働時間制(法 32 条の2・則 12 条の2の2)	69
3.	フレックスタイム制(法 32 条の3・則 12 条の3)	71
4.	1年単位の変形労働時間制①(法 32 条の4・則 12 条の4)	75
5.	1年単位の変形労働時間制②(法 32 条の4・則 12 条の4)	76
6.	1週間単位の非定型的変形労働時間制(法 32 条の5・則 12 条の5)	80
7.	変形労働時間制のまとめ	82
第3節 みなし労働時間制		83
1.	事業場外労働のみなし労働時間制(法 38 条の2)	83
2.	専門業務型裁量労働制(法 38 条の3)	85

3.	企画業務型裁量労働制(法 38 条の4-1項・3項)	87
第4節	休憩及び休日	91
1.	休憩(法 34 条)	91
2.	休日(法 35 条)	93
第5節	時間外・休日労働及び割増賃金	96
1.	時間外・休日労働	96
2.	災害等による臨時の必要がある場合(法 33 条1項・2項)	98
3.	公務のために臨時の必要がある場合(法 33 条3項)	99
4.	労使協定による時間外・休日労働①(法 36 条1項)	100
5.	労使協定による時間外・休日労働②(法 36 条3項)	102
6.	労使協定による時間外・休日労働③(法 36 条7項・8項)	105
7.	時間外、休日及び深夜の割増賃金(法 37 条1項、2項、4項)	109
8.	代替休暇(法 37 条3項)	113
9.	除外賃金(法 37 条5項・則 21 条)	115
第6節	年次有給休暇	117
1.	付与要件(法 39 条1項)	117
2.	付与日数(法 39 条2項)	120
3.	比例付与(法 39 条3項・則 24 条の3)	121
4.	時間単位の年次有給休暇(法 39 条4項)	122
5.	労働者の時季指定権と使用者の時季変更権(法 39 条5項)	125
6.	計画的付与(法 39 条6項)	127
7.	年次有給休暇の使用者の時季指定義務(法 39 条7項)	128
8.	年次有給休暇中の賃金(法 39 条9項・則 25 条2項、3項)	131
9.	運用上の留意点等	132
第5章	安全及び衛生	133
1.	安全及び衛生(法 42 条)	133
第6章	年少者等	134
第1節	年少者の保護	134
1.	最低年齢(法 56 条)	134
2.	年少者の証明書(法 57 条)	135
3.	未成年者の労働契約等(法 58 条・59 条)	135
4.	年少者の帰郷旅費(法 64 条)	136
5.	年少者の労働時間等(法 60 条1項)	137

6.	児童の労働時間の特例(法 60 条2項・法 32 条読替)	138
7.	年少者の深夜業(法 61 条)	139
8.	児童の深夜業の特例(法 61 条5項)	140
9.	坑内労働・危険有害業務の就業制限(法 62 条、63 条)	140
第2節 技能習得者		142
1.	徒弟の弊害排除(法 69 条)	142
2.	訓練生の特例(法 70 条)	142
3.	未成年訓練生の年次有給休暇(法 72 条)	144
第7章 妊産婦等		145
1.	坑内業務の就業制限(法 64 条の2)	145
2.	危険有害業務の就業制限(法 64 条の3-2項)	146
3.	産前・産後の就業制限(法 65 条)	147
4.	軽易な業務への転換(法 65 条3項)	148
5.	変形労働時間制の制限(法 66 条1項)	148
6.	時間外・休日労働の制限(法 66 条2項)	148
7.	深夜業の制限(法 66 条3項)	149
8.	育児時間(法 67 条)	149
9.	生理休暇(法 68 条)	150
第8章 就業規則及び寄宿舎		151
第1節 就業規則		151
1.	作成及び届出(法 89 条本文)	151
2.	記載事項(法 89 条各号)	153
3.	作成の手續(法 90 条)	155
4.	制裁規定の制限(法 91 条)	157
5.	周知義務(法 106 条1項)	158
6.	効力関係(法 92 条・93 条)	159
第2節 寄宿舎		161
1.	寄宿舎生活の自治(法 94 条)	161
2.	寄宿舎規則の作成及び届出(法 95 条)	162
3.	寄宿舎の設備及び安全衛生(法 96 条)	163
4.	監督上の行政措置(法 96 条の2)	163
第9章 雑則		165

第1節 雑則	165
1. 労働者名簿(法 107 条)	165
2. 賃金台帳(法 108 条)	165
3. 記録の保存(法 109 条)	167
4. 無料証明(法 111 条)	167
5. 付加金の支払(法 114 条)	168
6. 時効(法 115 条)	169
7. 報告等(法 104 条の2-1項)	170
第2節 罰則	171
1. 罰則(法 117 条~120 条)	171
2. 両罰規定(法 121 条)	172
第3節 監督機関	173
1. 監督機関の職員等(法 97 条1項・2項)	173
2. 労働基準監督官の権限(法 101 条)	173
3. 監督機関に対する申告(法 104 条)	174
第4節 災害補償	174
1. 療養補償(法 75 条)	174
2. 休業補償(法 76 条1項)	174
3. 障害補償(法 77 条)	174
4. 休業補償及び障害補償の例外(法 78 条)	174
5. 遺族補償(法 79 条)	174
6. 葬祭料(法 80 条)	174
7. 打切補償(法 81 条)	174
8. 分割補償(法 82 条)	174
第5節 労使協定	175
1. 労使協定	175
2. 労使委員会の代替決議	178

第1章 総則

第1節 労働条件の原則等

1. 労働条件の原則(法1条)

- (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。
- (2) 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。

Hop!

1. 昭和22年(1947)4月7日に労働基準法(以下「労基法」という。)が公布され、同年9月1日に大部分の規定が施行され、11月1日には残りの部分が施行された。
2. 本条(1)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、国民の生存権保障を明確にした**日本国憲法第25条第1項**※と、その趣旨を同じくするものである。
※「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。」
3. 本条(2)においては、本法の定める労働条件の基準が最低のものであることを述べるとともに、労使当事者がこの法律の基準を理由として労働条件を引き下げてはならず、むしろその向上を図るべく努力することを義務づけている。

Step!!

4. 「労働条件」とは、賃金、労働時間等のほか、**解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎の施設等**を含む労働者の職場における**すべての待遇**のことである。(昭和63.3.14基発150号)
5. 「労働関係の当事者」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も含まれる**。
6. 労基法に規定があることを主たる理由として、労働条件を低下させることは本条に違反するが、**社会経済情勢の変動等他に決定的な理由がある場合は、本条に抵触するものではない**。(昭和63.3.14基発150号)

7. 本条は、基本理念を宣言した規定であり、この規定の違反については、**罰則の定めはない**。

2. 労働条件の決定(法2条)

- (1) 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。
- (2) 労働者及び使用者は、**労働協約、就業規則及び労働契約**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。

Hop!

1. 労働者と使用者は平等であり、そのうえに自由な契約が成立するのが本来の姿である。しかし、現実には両者間に力の差があるため、本条は、法律で強制的に基準を設定し、両者の力関係の不平等を解決しようとしたものである。

Step!!

2. 「**労働協約**」とは、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その他に関する協定のことである。その効力は書面に作成し、両当事者が署名又は記名押印することで発生する。(昭和 29. 1. 19 労収 5 号)
3. 「**就業規則**」とは、労働者が就業上守るべき規律、賃金、労働時間、労働条件に関する具体的内容について、使用者が定めた規則のことをいう。
4. 「**労働契約**」とは、個々の労働者が使用者と一定の労働条件の下で自己の労働を提供する契約のことをいう。
5. 本条の義務違反については、**罰則の定めはない**。

Jump!!!

6. 本条は、労働条件の決定及びこれに伴う両当事者の義務に関する一般的原則を宣言する規定であるにとどまり、監督機関はこの一般的原則を具体的に適用すべき責務を負う機関ではない。このため、労働協約、就業規則又は労働契約の履行に関する争いについては、それが労基法各本条の規定に抵触するものでない限り、監督権行使に類する積極的な措置をなすべきものではなく、当事者間の交渉により、又はあっせん、調停、仲裁等の紛争処理機関等において処理されるべきものである。(昭和 23. 7. 13 基発 1016 号・昭和 63. 3. 14 基発 150 号)

3. 均等待遇(法3条)

使用者は、労働者の**国籍、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、**差別的取扱い**をしてはならない。

Hop!

1. 日本国憲法第 14 条第 1 項※においては、法の下に平等の原則が規定されている。本条は、この憲法第 14 条の趣旨に基づき労働条件についての平等を規定しているものである。

※「すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。」

Step!!

2. 「信条」とは、特定の宗教的又は政治的信念をいい、「社会的身分」とは、生来の身分をいう。したがって、職制上の地位、たとえば、職員と工員、常用工と臨時工の区分は、「社会的身分」には該当しないため、「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をもって差別的待遇をすることは、本条違反ではない。(昭和 22. 9. 13 発基 17 号)
3. 「労働条件」とは、職場における労働者の一切の待遇をいい、**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。解雇については、解雇の意思表示そのものは労働条件とはいえないが、労働協約、就業規則等で解雇の基準又は理由が規定されていれば、それは労働するに当たっての条件として本条の労働条件となる。(昭和 23. 6. 16 基収 1365 号・昭和 63. 3. 14 基発 150 号)
4. 本条は、憲法の規定と異なり、**性別**による差別的取扱いを禁止してはいない。
5. 「差別的取扱い」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。(昭和 22. 9. 13 発基 17 号)

Jump!!!

6. 使用者が本条に違反した場合は、6 箇月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金に処せられる。(法 119 条 1 号) なお、本条の違反は、現実には差別的取扱をした場合に成立するものであり、就業規則等に差別的待遇を定めただけでは違反にならない。
7. 本条で禁じている差別は、雇入れ後における労働条件についての制限であ

って、雇入れそのものを禁じているわけではない。思想、信条を理由とする雇入れの拒否を直ちに不法行為とすることができないことは明らかであり、その他これを公序良俗違反と解すべき根拠も見いだすことはできない。(最大判昭和 48. 12. 12 三菱樹脂事件)

4. 男女同一賃金の原則(法4条)

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。

Hop!

1. 本条は、わが国における従来の国民経済の封建的構造のため、男性労働者に比較して一般に低位であった女性労働者の社会的、経済的地位の向上を、賃金に関する差別待遇の廃止という面から実現しようとするものである。(昭和 22. 9. 13 発基 17 号・平成 9. 9. 25 基発 648 号)

Step!!

2. 「女性であることを理由として」とは、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う。(昭和 22. 9. 13 発基 17 号・平成 9. 9. 25 基発 648 号)
3. 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別的差異が生じても本条違反ではない。(昭和 22. 9. 13 発基 17 号・平成 9. 9. 25 基発 648 号)
4. 「賃金」とは、賃金額だけでなく**賃金体系、賃金形態等を含む**ため、男性は月給制で労働日数にかかわらず賃金が一定額であるのに対し、女性は日給制で労働日数に応じて賃金額が男性と異なるような場合は本条違反である。(昭和 22. 9. 13 発基 17 号・平成 9. 9. 25 基発 648 号)

Jump!!!

5. 就業規則に賃金について男女差別の規定があるが、現実に行われておらず、賃金の男女差別待遇の事実がなければ、その規定は無効ではあるが、本条違反とはならない。(昭和 23. 12. 25 基収 4281 号・平成 9. 9. 25 基発 648 号)
6. 使用者が本条に違反した場合は、6 箇月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金に処せられる。(法 119 条 1 号)

5. 公民権行使の保障(法7条)

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。ただし、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。

Hop!

1. 本条は、労働者の選挙権その他の公民としての権利の行使や公の職務執行を保障するために、必要な範囲において労働義務の免除を使用者に命じ、国民としての公的活動を担保しようとするものである。
2. 「公民」とは、国家又は公共団体の公務に参加する資格のある国民をいい、「公民としての権利」とは、公民に認められる国家又は公共団体の公務に参加する権利をいう。(昭和 63. 3. 14 基発 150 号)
3. 「公の職務」とは、法令に根拠を有するものに限られるが、法令に基づくものすべてが該当するわけではなく、具体的には、下表のとおりである。(昭和 63. 3. 14 基発 150 号・平成 17. 9. 30 基発 0930006 号)

Step!!

4. 「公民としての権利」に該当するもの

- ① 公職の選挙権及び被選挙権
- ② 最高裁判所裁判官の国民審査
- ③ 特別法の住民投票
- ④ 憲法改正の国民投票
- ⑤ 地方自治法による住民の直接請求
- ⑥ 選挙人名簿の登録の申出
- ⑦ 行政事件訴訟法に規定する民衆訴訟
- ⑧ 公職選挙法に規定する選挙又は当選に関する訴訟
- ⑨ 公職選挙法に規定する選挙人名簿に関する訴訟

*他の立候補者の応援のための選挙活動や個人としての訴権の行使(民法による損害賠償に関する訴権の行使等)は該当しない。

5. 「公の職務」に該当するもの

- ① 衆議院議員その他の議員、労働委員会の委員、陪審員、検察審査員、労働審判員、裁判員、法令に基づく審議会の委員等の職務
- ② 民事訴訟法の規定による証人、労働委員会の証人等の職務
- ③ 公職選挙法の規定による選挙立会人等の職務

*単に労務の提供を主たる目的とする職務(予備自衛官が防衛招集、訓練招集に応ずる場合や非常勤の消防団員の職務)は該当しない。

6. 公民権の行使中の時間の賃金については、有給たると無給たるとは当事者の自由に委ねられた問題である（昭和 22. 11. 27 基発 399 号）。

Jump!!!

7. 労働者が公民権行使に必要な時間を請求した場合、使用者はこれを拒むことはできないが、本条ただし書により、権利の行使や職務の執行に妨げがない限り、日にちの変更を含めて、時刻の変更をすることができる。
8. 公民権の行使を労働時間外に実施すべき旨の定めをし、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した場合は本条違反である。（昭和 23. 10. 30 基発 1575 号）
9. 公職の就任を使用者の承認が必要とであるととし、その承認を得ずに公職に就任した者を懲戒解雇に付する旨の就業規則条項は、本条の趣旨に反し無効である。（最二小昭和 38. 6. 21 十和田観光電鉄事件）