

労働基準法

2020年 ターゲット 5000+

法改正情報

2020年度対策として、労働基準法は大きな法改正の予定はありません。

(更新履歴) 法改正等の更新の際には、ページ数等を記載していきます。

【ターゲット 5000+ 学習方法】

ターゲット 5000+には、合格に必要な基本事項は網羅されています。

理解しながら、定義や数字をしっかりと覚えてください。

暗記

は、第1優先項目。

暗記

は、第2優先項目です。

[法1条] 労働条件の原則

(出題傾向) ○：択一式 (H12.18) ◎：選択式 (H19)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	—	—	—	○	—	○	○	—	○	—

条文

暗記

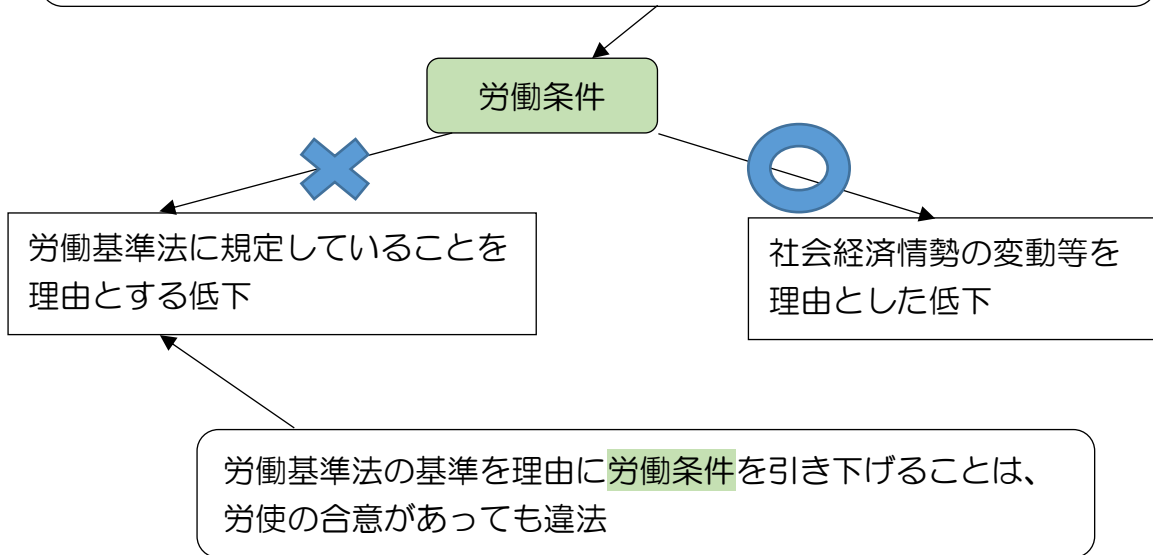
- ① 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。
- ② この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。



訓示的な規定のため罰則はありません。
合わせて、選択式にも注意が必要です。

【POINT】労働条件

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、寄宿舎等を含む労働者の職場におけるすべての待遇のことをいう。



[1問1答 CHECK]

〔問1〕労働条件は、労働者が〔 ① 〕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している。

① 人たるに値する生活

〔問2〕人たるに値する生活とは、労働者本人だけではなく、その標準家族の生活も含まれている。

(○) 通達

〔問3〕労働基準法で定める労働条件の基準は最低のものであり、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、その向上を図らなければならない。

(×) その向上を図るように努めなければならない。(義務規定でなく努力規定)

〔問4〕法1条は、訓示的な規定ではあるが、法117条の罰則の規定が準用される。

(×) 法1条は、訓示的な規定であり、罰則の規定はない。

〔問5〕労働基準法1条にいう「労働条件」とは、賃金、労働時間、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等を含むすべての待遇のことをいう。(○)

〔問6〕労働関係の当事者は、労働者及び使用者であり、労働者団体や使用者団体は含まれていない。

(×) 労働関係の当事者は、労働者及び使用者だけでなく、労働者団体や使用者団体が含まれている。

〔問7〕労働基準法に規定があることを根拠に労働条件を低下させることは、法1条に違反する。(○)



例えば、1日の所定労働時間が7時間である会社が、「労働基準法の法定労働時間は、1日8時間であるから、うちの会社も来月から8時間に変更する。」というのは、法1条2項違反になります。

〔問8〕社会経済情勢の変動等、決定的な理由があっても労働条件を低下させることは、法1条に抵触する。

(×) 社会経済情勢の変動等、決定的な理由がある場合は、労働条件を低下させても、法1条に抵触しない。

[問9] 労働基準法1条は、日本国憲法25条1項の生存権を基本的な考え方としている。(○)



憲法25条1項(生存権)では、
「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。」
と規定されています。

[過去問 CHECK]

■ H28年 問8-A (正解)

労働基準法第1条は、労働保護法たる労働基準法の基本理念を宣明したものであって、本法各条の解釈にあたり基本観念として常に考慮されなければならない。

■ H27年 問1-A (正解)

労働基準法は、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している。

【法2条】労働条件の決定

(出題傾向) ○：択一式 (H7.13.15) ◎：選択式 (H19)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	○	—	—	○	○	—	—	○	—	—	—

条文

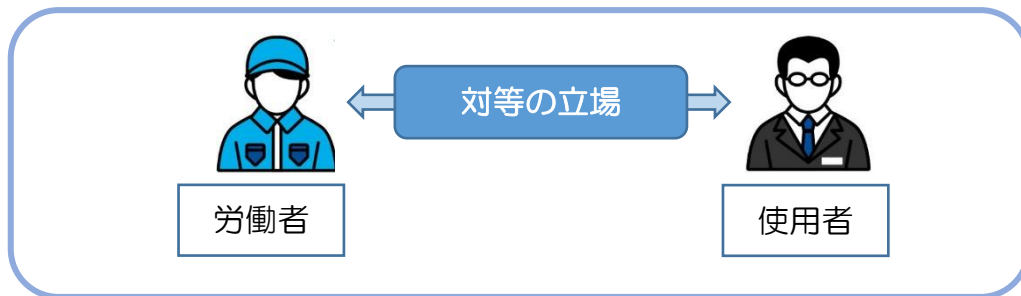
暗記

- 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。



法1条同様に、訓示的な規定のため罰則はありません。
選択式にも注意が必要です。

【POINT】対等の立場



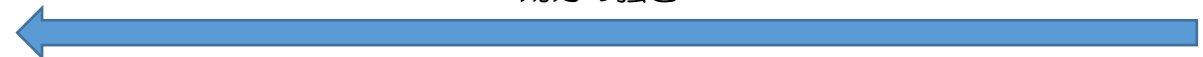
労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない

暗記

【POINT】 効力の強さ



効力の強さ



強い

弱い

法令	労働協約	就業規則	労働契約
憲法 民法 労働基準法等	使用者又はその団体 と労働組合との書面 による協約	使用者が作成する ルール	使用者と各労働者と の労働条件に関する 契約



【1問1答 CHECK】

【問1】労働基準法第2条第1項の規定による労働条件は、「労働者と使用者が [①] において決定すべきである。」との理念を明らかにしている。

① 対等の立場

【問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、 [①] にその義務を履行しなければならない。

① 誠実

労働組合がない会社には、「労働協約」そのものが存在しません。

【問3】労働協約とは、労働組合と使用者との間の労働条件等に関する書面又は口頭による取り決めである。

(×) 書面の場合のみ有効。



労働協約とは、労働組合と使用者の間で、組合員の賃金や労働時間等の労働要件について、団体交渉を行い、労使間で合意に達した事項を書面にし、労使双方が署名又は記名押印をしたもの

〔問4〕法2条の労働条件の決定は、訓示的な規定であるのでその違反について罰則の規定はない。(○)

〔問5〕対等の立場とは、形式的に対等の立場であれば許される。
(×) 形式的のみならず実質的に対等な立場であることを要する。

[過去問 CHECK]

■ H28年 問1-B (誤り)

労働基準法第2条第1項により、「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」ため、労働組合が組織されている事業場では、労働条件は必ず団体交渉によって決定しなければならない。



後半のような規定はないので誤りです。

■ H25年 問5-C (正解)

労働基準法第2条第1項が、「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である。」との理念を明らかにした理由は、概念的には対等者である労働者と使用者との間にある現実の力関係の不平等を解決することが、労働基準法の重要な視点であることにある。

[法3条] 均等待遇

(出題傾向) ○：択一式 (H9.11.14.19) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	○	—	○	○	○	—	○	○	○	○	—

信条とは、特定の宗教的又は政治的な信念。

条文

暗記

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、差別的取扱をしてはならない。



日本国憲法 14 条 1 項の「法の下での平等」を根拠に規定された条文です。

■日本国憲法 14 条 1 項

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。

暗記

【POINT】均等待遇

- 学歴、能力、性別等による差別的取り扱いは、法3条の対象外。
- 法3条の均等待遇は、雇入れそのものを規定する規定ではない。

[性別による差別禁止の規定]

- 労基法4条（男女同一賃金の原則）…賃金に関する差別の禁止
- 男女雇用機会均等法

賃金、労働時間、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舍等に関する条件

国籍
信条
社会的身分

この3つを理由に行う差別

全ての労働条件について
差別的取り扱いの禁止

限定列挙：記載されているものに限定して適用

[1問1答 CHECK]

〔問1〕労働基準法第3条は、使用者は、労働者の国籍、信条、性別又は社会的身分を理由として、労働条件について差別的取扱をすることを禁じている。

(×) 性別は含まない。



性別による差別禁止の規定は、
労基法4条（男女同一賃金の原則）及び「男女雇用機会均等法」に規定されています。

〔問2〕労働基準法第3条の禁止する「差別的取扱」とは、当該労働者を不利に取り扱うことをいい、有利に取り扱うことは含まない。

(×) 有利に扱うことも含まれているので誤り。

〔問3〕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、差別的取扱をしてはならない。(○)

〔問4〕使用者は、労働者の思想、信条を理由として雇入れを拒否することができる。(○)



信条とは、特定の宗教的又は政治的信念をいいます。

〔問5〕法3条の均等待遇では、性別を理由とする労働条件について差別的取扱いを禁止しているわけではない。

(○) 性別を理由とする差別的取扱い禁止は、「男女雇用機会均等法」、賃金に関しては、「労基法4条」に規定されている。

〔問6〕法3条の均等待遇は、日本国憲法14条1項の「法の下での平等」を受けて規定されたものである。(○)

〔問7〕均等待遇違反は、6カ月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられる(○)



労働基準法上3つ目に重い罰則、罰金になります。

[問8] 法3条の国籍、信条、又は社会的身分は例示列挙である。

(×) 限定列挙である。この3つのみが対象。

【POINT】 限定列挙と例示列挙

限定列挙	例示列挙
条文に規定されているものだけが適用	法律の趣旨に照らし、例示されているものと類似していれば適用

【問9】使用者は、雇入れの際に、その者の思想、信条を理由として採用を拒否することはできない。

(×) 法3条の均等待遇は、雇入れ後の差別を禁止している。雇入れの際の拒否は可能。

【POINT】 **三菱樹脂事件**からの出題で、頻出問題

採用試験に合格し、3カ月の試用期間として採用



試用期間中に、採用試験時に、学生運動歴を隠していたことが発覚し、会社は本採用を拒否し解雇に。



思想、信条の自由を侵害するものとし解雇の無効を求め提訴



【判決】 **会社側勝訴**

会社は、経済活動において契約の自由が保証されており、採用に関する条件は、自由に決定することが可能

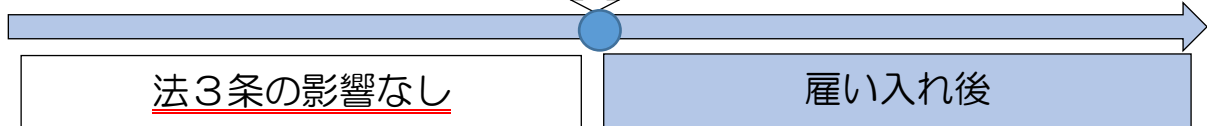


会社が、特定の思想、信条を理由に雇入れを拒んでも、当然に違法ではない。



労働基準法3条は、労働者の信条によって賃金その他の労働条件について差別することを禁じているが、これは雇入れた後の労働条件についての制限であって、雇入れそのものを制約する規定ではない。

雇入れ



法3条により、労働者を保護

[過去問 CHECK]

■H28年 問1-C (正解)

労働基準法第3条は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、労働条件について差別することを禁じているが、これは雇入れ後における労働条件についての制限であって、雇入れそのものを制限する規定ではないとするのが、最高裁判所の判例である。

■H30年 問4-B (誤り)

労働基準法第3条にいう「賃金、労働時間その他の労働条件」について、解雇の意思表示そのものは労働条件とはいえないため、労働協約や就業規則等で解雇の理由が規定されていても、「労働条件」にはあたらない。



解雇に関する事項は、当然労働条件に該当します。

[法4条] 男女同一賃金の原則

(出題傾向) ○：択一式 (H5.10.12) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
○	○	—	—	○○	○	—	○	—	—	○	○

条文

暗記

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。



暗記

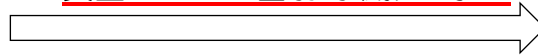
法4条では、賃金についてのみ、男性との差別的扱いを禁じています。

女性であることを理由に賃金を男性と比べて安くしたり、高くすることは違法

使用者



賃金について差別的取扱い禁止



女性労働者



[1問1答 CHECK]

[問1] 使用者は労働者が女性であることを理由として、賃金その他の労働条件について、男性と差別的な取扱いをしてはならない。

(×) 賃金その他の労働条件ではなく、賃金についてのみ差別的な取扱いを禁止。

[問2] 労働基準法第4条の賃金についての差別的取扱いには、女性を男性より有利に取扱う場合も含まれている。(○)

[問3] 労働基準法第4条違反の罰則は、6カ月以下の懲役又は30万円以下の罰金である。(○)



労働基準法上3つ目に重い罰則、罰金になります。

〔問4〕女性であることを理由として男性よりも高い賃金を支払うことは法4条違反である。(○)

〔問5〕成績優秀な女性に対して男性よりも高い賃金を支払うことは法4条違反である。
 (×) 女性であることを理由として高い賃金を支払っているわけではないので誤り。
設問の場合は、好成績者に対して高い賃金を支払っているため違法ではない。

〔問6〕就業規則に男女別の賃金規定があり現実には男女差別待遇の事実がなければその規定は無効であるが、法4条違反に問われる。

(×) 規定は無効であり、法4条違反には問われない。

【POINT】 具体例

就業規則
 (男性時給) 1,000 円 (女性時給) 950 円

■就業規則に規定があるだけで実際には、運用されていない場合は、就業規則の該当箇所が無効になります。(法4条違反ではない。)

■男女別の賃金が運用されていれば、法4条違反になり、6カ月以下の懲役又は30万円以下の罰金に該当。

[過去問 CHECK]

■H27年 問1-C (正解)

労働基準法第4条は、賃金について、女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをすることを禁止しているが、賃金以外の労働条件についてはこれを禁止していない。



賃金以外については、「男女雇用機会均等法」等で禁止されています。

■R1年 問3-ア（誤り）

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。



後半の論点が誤りです。前半の論点は正解。

[法5条] 強制労働の禁止

(出題傾向) ○：択一式 (H10.13) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
○	○	—	—	—	—	○	○	—	○	—	○

条文

暗記

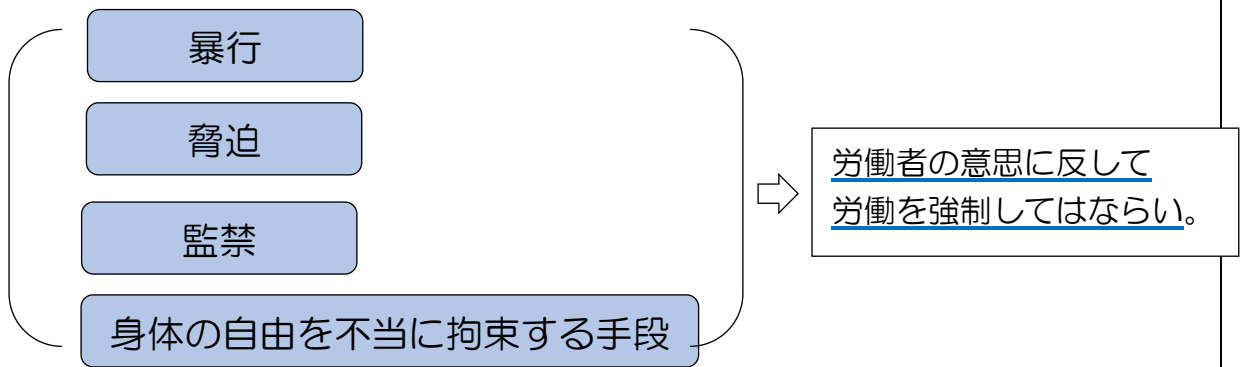
使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体を自由を不当に拘束する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。

具体例：長期労働契約や賠償額予定契約、前借金契約、強制貯金等



暗記

法5条違反の場合は、労働基準法上最も重い罰則が課せられます。



[1問1答 CHECK]

[問1] 労働基準法第5条は、使用者が労働者に強制労働をさせることを禁止している。
(○)

[問2] 強制労働の禁止は、必ずしも形式的な労働契約により労働関係が成立していることを要求するものではなく、事実上労働関係が存在すると認められる場合であれば足りる。

(○) 実態で判断。

【問3】 労基法5条の「不当」とは、必ずしも不法とは限らず、合法であっても不当であれば、この規定に該当し違反となる。(○) 合法であっても不当であればダメ。



不当とは、「不当な扱いを受ける。」というように、法に触れない範囲で冷遇や嫌がらせを受けるケースになります。

【問4】 法5条に違反した者は、労働基準法で最も重い「1年以上 10年以下の懲役または20万円以上 300万円以下の罰金」に処せられる。(○)

【問5】 法5条の構成要件に該当する行為が、同時に刑法の暴行罪、脅迫罪、監禁罪の構成要件にも該当する場合、法5条違反と暴行罪等とは、法条競合の関係（吸収関係）にある。

(○) 複数の刑罰法規に該当する場合、そのうちの1つの刑罰法規が他の法規を吸収する。(1つの罪で複数の罰で処せるのを調整します。)



吸収関係とは、複数の罰を調整し、1つの罰で処せるように調整する仕組みです。

【問6】 精神又は身体の一部を不当に拘束する手段とは、長期労働契約や賠償額予定契約、前借金契約、強制貯金等がある。(○)

[過去問 CHECK]

■ H20年 問1-A (正解)

使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の一部を不当に拘束する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。

■ R1年 問3-イ (正解)

労働基準法第5条は、使用者は、労働者の意思に反して労働を強制してはならない旨を定めているが、このときの使用者と労働者との労働関係は、必ずしも形式的な労働契約により成立していることを要求するものではなく、事実上の労働関係が存在していると認められる場合であれば足りる。



実態で判断されます。

[法6条] 中間搾取の排除

(出題傾向) ○：択一式 (H10.13.14.15) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
○	—	—	○	—	—	○○	—	○	○	—	—

条文

暗記

何人も、法律に基づ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。

何人：個人、団体、公人、私人、公務員等を問いません。



総則の1肢として出題されます。

[1問1答 CHECK]

[問1] 労働基準法6条は、法律によって許されている場合のほか、業として他人の就業に介入して利益を得てはならないとしている。(○)

[問2] 「業として利益を得る」とは、営利を目的として、同種の行為を反覆継続することをいい、反覆継続して利益を得る意思があっても1回の行為では規制対象とならない。

(×) 1回の行為であっても違法。

[問3] 業として利益を得るとは、営利目的で同種の行為を反覆継続することをいい、1回の行為であれば許される。

(×) 1回の行為であっても反覆継続する意思が認められれば中間搾取に該当。

[問4] 労働基準法第6条は、業として他人の就業に介入して利益を得ることを禁止している。(○)

[問5] 労働者派遣事業の事業者が、許可を得ずに事業を行った場合、労働基準法上の違反となる。

(×) 労働者を保護するために、労基法上では違法ではない。ただし、職業安定法違反に問われる。

〔問6〕法6条の中間搾取の排除違反の場合、6カ月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられる。

(×) 1年以下の懲役又は50万円以下の罰金（労働基準法上2番目に重い）

【POINT】労働基準法上2番目に重たい罰則（4つ）

〔1年以下の懲役又は50万円以下の罰金〕

- ① 中間搾取の排除
- ② 最低年齢
- ③ 年少者の坑内労働の禁止
- ④ 妊産婦の坑内労働の禁止

（覚え方）…校内（坑内）の中間テストで、年少者と妊産婦が最低点

[過去問 CHECK]

■H28年 問1-D（正解）

労働基準法第6条は、法律によって許されている場合のほか、業として他人の就業に介入して利益を得てはならないとしているが、その規制対象は、私人たる個人又は団体に限られ、公務員は規制対象とならない。

■H29年 問5-C（誤り）

労働基準法第6条は、法律によって許されている場合のほか、業として他人の就業に介入して利益を得てはならないとしているが、「業として利益を得る」とは、営利を目的として、同種の行為を反覆継続することをいい、反覆継続して利益を得る意思があっても1回の行為では規制対象とならない。



1回の行為であっても規制対象になります。

【法7条】 公民権行使の保障

(出題傾向) ○：択一式 (H7.9.12.10.14) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
◎	○	—	○	○	—	○	—	—	○	—	○

条文

暗記

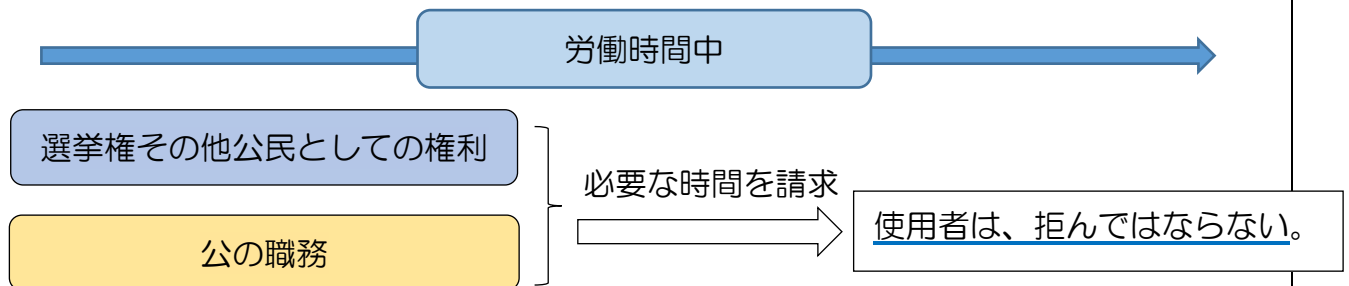
使用者は、労働者が労働時間中に、選挙権その他公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行するために必要な時間を請求した場合には、拒んではならない。但し、権利の行使又は公の職務の執行に妨げがない限り、請求された時刻を変更することができる。



暗記

公民権行使は、労働者からの請求が前提になります。

「公民権行使の保障」とは、労働者の公的な活動を保障するために、労働者から請求があった場合は、その活動に必要な時間を労働時間中に認める制度です。



公民権の行使に該当するかどうか、あるいは、公の職務に該当するかどうか具体的な事例で出題されます。

また、有給とするか無給とするかは、労使間に委ねられています。(つまり、任意)

暗記

【POINT】

■公民権に該当するケースとしないケース

該当する	該当しない
① 選挙権・被選挙権の行使 ② 最高裁判所裁判官の国民審査 ③ 特別法の住民投票・憲法改正の国民審査 ④ 地方自治法の住民の直接請求権の行使 ⑤ 選挙人名簿の登録の申出 ⑥ <u>行政訴訟のうち民衆訴訟</u> 、選挙又は当選に関する訴訟、選挙人名簿に関する訴訟	① 他の立候補者の選挙運動 ② <u>個人的な訴権の行使</u> (民事訴訟等)

国や公共団体の法規に適合しない行為の是正を求める訴訟

■公の職務に該当するケースとしないケース

該当する	該当しない
① 衆議院議員その他の議員、労働委員会の委員、労働審判員、 <u>裁判員</u> 等の職務 ② 民事訴訟を含む訴訟法上の証人等の職務 ③ 公職選挙法の選挙立会人等の職務	① 予備自衛官の職務 ② 非常勤消防団員の職務

[1問1答 CHECK]

〔問1〕 労基法7条は、労働者が労働時間中に、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する義務を負う。

(×) 有給か無給かは、当事者間の取り決めによる。

〔問2〕 労働者が労働審判手続の労働審判員としての職務を行うことは、労働基準法第7条の「公の職務」には該当しない。

(×) 裁判員裁判の職務は、公の職務に該当。

〔問3〕 公職就任の承認を得ずして公職に就任した者を懲戒解雇に付する旨の就業規則の条項は、公民権行使の保障を定めた労基法7条違反である。

(○) 十和田観光電鉄事件

[問4] 労働者が「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虞れのある場合においても、普通解雇に附するは格別、当該会社の就業規則における従業員が会社の承認を得ないで公職に就任したときは懲戒解雇する旨の条項を適用して従業員を懲戒解雇に附することは、許されないものといわなければならない。」とするのが、最高裁判所の判例である。

(○) 十和田観光電鉄事件

[問5] 行政事件訴訟法による民衆訴訟は、公民権行使に該当しない。

(×) 該当する。



行政事件訴訟法による民衆訴訟の具体例は、選挙法違反の訴訟や住民訴訟になります。

[問6] 個人としての訴権の行使（民事訴訟）は、公民権行使に該当しない。(○)



個人としての訴権の行使（民事訴訟）の具体例は、財産権の訴訟等私人間の生活関係（民事）に関する訴訟になります。

[問7] 最高裁判所の裁判官の国民審査は、公民権行使に該当する。(○)

[問8] 予備自衛官の招集、非常勤の消防団員の職務は公の職務に該当する。

(×) 該当しない。

[過去問 CHECK]

■H26年 問1-C (誤り)

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。



有給だと無給だとはい、当事者の任意になります。

■R1年 問1-3ウ (正解)

労働基準法第7条に基づき「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」した場合の給与に関しては、有給であろうと無給であろうと当事者の自由に委ねられている。

派遣労働者、出向労働者の違い

(出題傾向) ○：択一式 (H10.12.14.18.19) ◎：選択式 (－)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
－	－	－	－	－	○	－	－	－	－	－	－



使用者としての責任を誰が負うのかがポイントです。

形態	責任の所在	労働契約
労働者派遣	基本的には、派遣元が責任を負う。 (内容により、双方で責任を負う場合や派遣先で責任を負う場合がある)	派遣元
在籍型出向	出向元、出向先、労働者の3者間の取決めにより、 権限と責任に応じて、出向元と出向先の双方が責任を負う。	出向元及び出向先
移籍型出向	出向先のみが責任を負う。	出向先

[1問1答 CHECK]

[問1] 在籍型出向の場合は、出向元、出向先、出向労働者の三者間の取り決めにより権限と責任に応じて、それぞれの使用者が責任を負う。(○)

[問2] 移籍型出向に関して、使用者としての責任は、すべて出向先の使用者が責任を負う。(○)

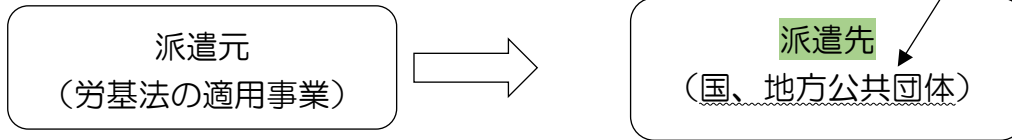
[問3] 在籍型出向の出向労働者については、出向元及び出向先の双方とそれぞれ労働契約関係があるので、出向元及び出向先に対しては、それぞれ労働契約関係が存する限度で労働基準法の適用がある。(○)

[問4] 派遣労働者の取り扱いに関して、労働時間、休憩、休日、育児時間等の規定は、派遣元事業主に適用する。

(×) 派遣先事業主に適用

〔問5〕派遣先が国又は地方公共団体のように労働基準法の適用が除外されている場合、派遣元が労働基準法の適用事業で、派遣される労働者も労働基準法上の労働者である場合には、特例により派遣先である国又は地方公共団体において、該当労働者に関して労働基準法の適用を受ける。(○)

【POINT】派遣先が国や地方公共団体の場合



当該労働者を保護するために、特例で派遣先である国又は地方公共団体において、当該労働者に関して労働基準法の適用を受けます。

[法9条] 労働者の定義

(出題傾向) ○：択一式 (H10.13.19) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	—	○	—	—	—	○	—	○○	○	○

条文

暗記

この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「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。



暗記

■労働者の定義（横断）

労働基準法8条	労働契約法2条	労働組合法3条
労働基準法で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。	労働契約法において「労働者」とは、使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者をいう。	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。

雇用保険法の基本手当や家賃収入等

労働組合法の労働者には、失業者（基本手当を受給中）も含まれます。（労働基準法や労働契約法より範囲が広い。）

[1問1答 CHECK]

〔問1〕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」）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。（○）

〔問2〕何ら事業を営むことのない大学生が自身の引っ越しの作業を友人に手伝ってもらい、報酬を支払った場合、当該友人は労働基準法第9条に定める労働者に該当しない。（○）「何ら事業を営むことのない」ということで、事業として行っているわけではない。

〔問3〕株式会社の取締役であっても業務執行権又は代表権を持たない者は、工場長、部長等の職にあって賃金を受ける場合には、その限りにおいて労働基準法第9条に規定する労働者として労働基準法の適用を受ける。（○）

〔問4〕医科大学附属病院に勤務する研修医が、医師の資質の向上のため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ため、当該研修医は労働基準法第9条の労働者に該当しない。

(×)



判例（関西医科大学研修医事件）からの出題です。
指揮命令下での業務のため労働者に該当します。

〔問5〕形式上は請負契約であっても、**実態において**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」に該当する。

(○) 契約上より実態を優先



形式上（契約上）ではなく、実際はどうか？という**実態**が優先されます。

〔問6〕工場が建物修理の為に大工を雇う場合、契約上は請負契約であっても、**実態により**、当該大工が労働基準法第9条の労働者に該当することがある。(○)

〔問7〕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(○)

〔問8〕使用従属関係とは、使用者の指揮命令を受けて労働を提供し、その労働の対償として賃金が支払われる関係をいう。(○)

〔問9〕原則、インターンシップの学生は労働者ではない。ただし、使用従属関係が認められる場合は、労働者に該当することがある。(○)

〔問10〕在籍のまま労働の提供が免除され、組合から賃金を受けている労働組合の専従職員は、労働者に該当しない。(労働組合の専従職員)

(×) 在籍中であるので労働者に該当する。

〔問11〕労働組合の専従職員とは、会社を休職して労働組合活動に専念する職員のこと、休職期間中は、会社に籍があり、労働義務は免除され、組合から賃金が支払われる者をいい、休職中であるが労働者に該当する。(○)

〔問12〕労働組合の専従職員は、労働者に該当するので、解雇する場合は、解雇予告又は解雇予告手当の支払いが必要となる。(○)

[問 13] 労働委員会の委員は、労働者に該当する。

(×) 該当しない。



労働委員会とは

労働者が団結することを擁護し、労働関係の公正な調整を図ることを目的として、労働組合法に基づき設置された機関で、公益を代表する委員、労働者を代表する委員、使用者を代表する委員のそれぞれ同数によって組織される委員会。

[問 14] 共同経営事業の出資者であっても実態として使用従属関係があり、賃金が支払われていれば労働者に該当する。(○)

[問 15] 代表取締役等の法人の代表者、個人経営の事業主、労働委員会の委員は、労働基準法にいう労働者ではない。(○)

[問 16] 法人の重役等で、業務執行権又は代表権を持たずに工場長や部長等の職にあり賃金を受ける者は、労働者ではない。

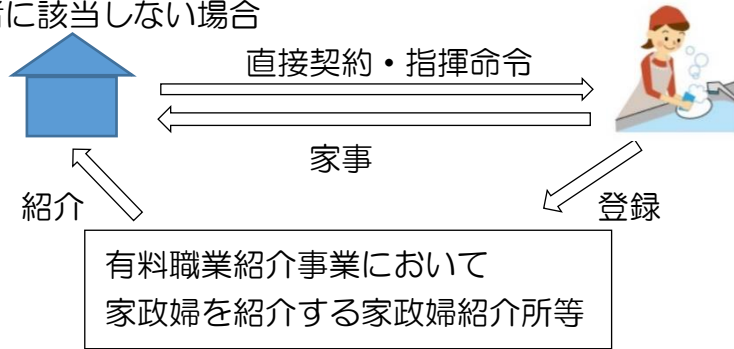
(×) 労働者に該当する。

[問 17] 新聞配達人は、労働者に該当する。(○)

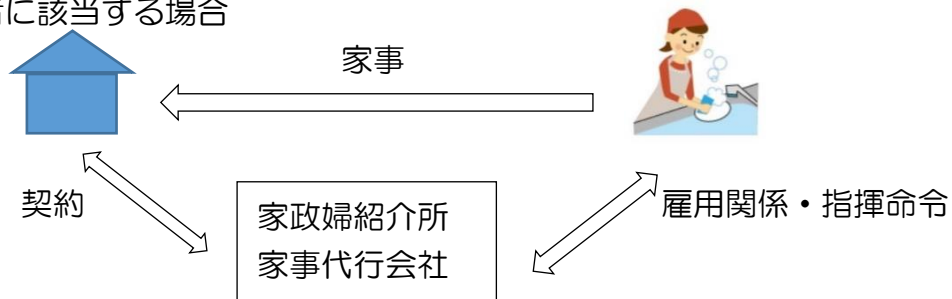
〔問 18〕 家事使用人は、原則労働基準法が適用されないが、個人家庭における家事を事業として請け負う者に雇われて、その指揮命令の下において当該家事を行う者は、労働者に該当する。(○)

【POINT】 2種類の家事使用人（家政婦）

① 労働者に該当しない場合



② 労働者に該当する場合



[過去問 CHECK]

■H27年 問1-E (正解)

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。

■R1 問3-E (正解)

いわゆる芸能タレントは、「当人の提供する歌唱、演技等が基本的に他人によって代替できず、芸術性、人気等当人の個性が重要な要素となっている」「当人に対する報酬は、稼働時間に依りて定められるものではない」「リハーサル、出演時間等スケジュールの関係から時間が制約されることはあっても、プロダクション等との関係では時間的に拘束されることはない」「契約形態が雇用契約ではない」のいずれにも該当する場合には、労働基準法第9条の労働者には該当しない。



二重なる線の箇所において、明らかに労働基準法9条の労働者には該当しません。

[法 10 条] 使用者の定義

(出題傾向) ○：択一式 (H11.15) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	◎	—	—	○	—	○	—	—	—	—	—

条文

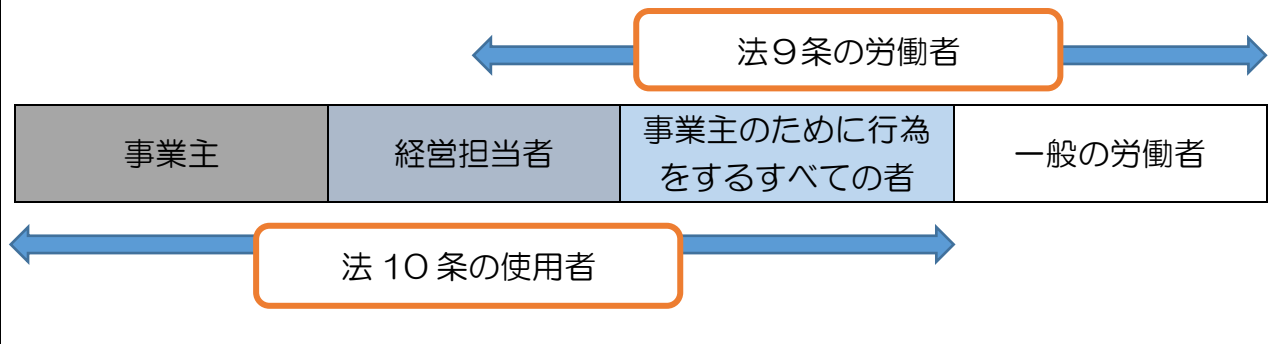
暗記

この法律で使用者とは、事業主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。



暗記

■労働者と使用者の関係



[1問1答 CHECK]

[問1] この法律で使用者とは、 [①] 又は [②] その他その事業の労働者に関する事項について、 [③] をいう。

① 事業主 ② 事業の経営担当者 ③ 事業主のために行為をするすべての者

[問2] 使用者とは、労働基準法各条の義務を履行する責任者をいい、名称の如何にかかわらず、実質的に一定の権限が与えられているか否かにより判断され、単に、上司の伝達者に過ぎない者は、使用者に該当しない。(○)

[問3] 事務代理を受けた社会保険労務士がその懈怠(怠慢)により申請等を行わなかった場合、その社労士は義務違反の責任者(使用者)としての責任が問われる。(○)

[過去問 CHECK]

■H26年 問1-E (誤り)

労働基準法にいう「使用者」とは、その使用する労働者に対して賃金を支払う者をいうと定義されている。



労働基準法にいう「使用者」とは、事業主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います。

■H24年 問4D (誤り)

労働基準法に定める「使用者」とは、事業主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管理監督者以上の者をいう。



「管理監督者以上の者」ではなく、「すべての者」になります。

[法 11 条] 賃金の定義

(出題傾向) ○：択一式 (H4.7.13.14.15.17.19) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	○	○	○	—	○○	○	○	—	○	○

条文

暗記

この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。



暗記

賃金に該当しないもの、該当するものを十分に把握してください。

賃金に該当しない	例外…賃金に該当
[任意・恩恵的] 結婚祝金、死亡弔慰金、災害見舞金 退職手当	労働協約、就業規則、労働契約等により あらかじめ支給条件の明確なものは賃金に 該当
[福利厚生] 住宅の貸与	貸与していない者に均衡手当を支給する 場合は、賃金に該当
[実費弁償] 出張旅費、交際費	通勤手当、通勤定期券
解雇予告手当、休業補償 ストックオプションによる配当	休業手当
顧客から受け取るチップ	使用者がチップを集めて再配分する場 合は賃金に該当

[1問1答 CHECK]

[問1] この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、
[①] として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。

① 労働の対償

[問2] 6カ月分の定期乗車券は、労働基準法第11条に規定する賃金であり、各月分の賃金の前払いとして認められる。(○)



[問3] 解雇予告手当は、労働基準法第11条の賃金に該当する。

(×) 解雇予告手当は、賃金に該当しない。

[問4] 労使協定により規定されている通勤定期券は、労働基準法第11条の賃金と解される。

(×) 労使協定ではなく労働協約にすれば正解。

[問5] 立替え払いの旅費や宿泊費は、賃金に該当する。

(×) 実費弁償として支払われる旅費等は、賃金ではない。

[問6] 任意的、恩恵的に支給される退職金、結婚手当、死亡弔慰金は、労働基準法第11条に定める賃金に該当する。

(×) 賃金に該当しない。

[問7] 労働協約、就業規則、労働契約等によって予め支給条件が明確である退職金、結婚手当、死亡弔慰金は、労働基準法第11条の賃金である。(○)

[問8] スtockオプションによる利益配当分は、賃金に該当しない。(○)

[問9] 使用者の責めに帰すべき事由による労働基準法26条の休業手当は、賃金に該当する。(○)

[問10] 労働基準法76条の休業補償は、賃金に該当する。

(×) 賃金に該当しない。

【POINT】休業手当と休業補償の相違

労基法11条の賃金に該当	労基法11条の賃金に該当しない
休業手当	休業補償

[問11] 労働者が法令より負担すべき社会保険料を使用者が労働者に代わって負担する場合は、労基法第11条の賃金には該当しない。

(×) 賃金に該当する。

[問12] 顧客が渡すチップは賃金に該当しない。(○)

[問13] 顧客からのチップを一旦会社がすべて回収し、労働者全員に均等分配される場合は賃金とする。(○)

[過去問 CHECK]

■ H23年 問1-E (誤り)

労働基準法に定める賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者又は顧客が労働者に支払うすべてのものをいう。



顧客が支給するものは含まれません。

■ R1年 問3-オ (誤り)

私有自動車を社用に提供する者に対し、社用に用いた場合のガソリン代は走行距離に応じて支給される旨が就業規則等に定められている場合、当該ガソリン代は、労働基準法第11条にいう「賃金」に当たる。



設問の場合のガソリン代は、通勤費としての賃金には該当しません。
走行距離等に無関係に一律に定めているような場合は賃金に該当する場合があります。
当該ガソリン代は、交通費としての経費計上になります。

[法 12 条] 平均賃金

(出題傾向) ○：択一式 (H5.6.11.13.14.16.17.19) ◎：選択式 (－)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
－	－	－	－	○○	○	○	○○	－	－	○	○○

条文

暗記

労働基準法で平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前3カ月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいう。



暗記

原則的な平均賃金の計算式です。

$$\frac{\text{算定事由発生日以前3カ月間の賃金の総額}}{\text{算定事由発生日以前3カ月間の総日数}}$$

[1問1答 CHECK]

[問1] 労働基準法で平均賃金とは、原則、これを [①] 以前3カ月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいう。

① 算定すべき事由の発生した日

暗記

【POINT】平均賃金・給付基礎日額・賃金日額

平均賃金	給付基礎日額	賃金日額
労働基準法 12 条	労働者災害補償保険法 8 条	雇用保険法 17 条
(算定期間) 算定事由の発生した日以前3カ月間		(算定期間) 被保険者期間として計算された最後の6カ月間

[問2] 平均賃金の算定事由とは、①解雇予告手当、②休業手当、③年次有給休暇中の賃金、④災害補償、⑤減給の制裁の5つである。(○)

暗記

【POINT】平均賃金の算定事由と起算日は重要

算定事由	起算日(算定事由発生日)
① 解雇予告手当	労働者に <u>解雇の予告をした日</u>
② 休業手当	休業日 (2日以上に渡る場合は⇒ <u>最初の日</u>)
③ 年次有給休暇中の賃金	年次有給休暇を与えた日 (2日以上に渡る場合は⇒ <u>最初の日</u>)
④ 災害補償	事故発生の日又は疾病の発生が <u>確定した日</u>
⑤ 減給の制裁	制裁の意思表示が <u>相手方に到達した日</u>

■用語の頭を覚えます。

解・休・年・災・減

[問3] 平均賃金の計算の基礎となる賃金の総額には、3カ月を超える期間ごとに支払われる賃金、臨時に支払われた賃金を含めて算定する。

(×) 含めて算定しない。含めると歪な数字になってしまう為。

[問4] 賃金総額から控除するものとして、臨時に支払われた賃金(結婚手当等)、3カ月を超える期間毎に支払われる賃金、労働協約で定められていない現物給与がある。

(○)

[問5] 平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前3カ月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の実労働日数で除した金額をいう。

(×) 実労働日数ではなく総日数(総歴日数 カレンダー通り)。

[問6] 平均賃金を算定する際、算定事由の発生した日は含まずに、その前日から遡って3カ月で算定する。(○)

[問7] パートタイマーのように労働した時間によって算定される場合、その金額は、賃金の総額をその期間中に労働した日数で除した金額の **100分の60** を下ってはならない。(○)

[問8] 解雇の予告に代えて支払われる平均賃金(解雇予告手当)を算定する場合における算定すべき事由の発生した日は、労働者に解雇の通告をした日の翌日である。

(×) 解雇の通告をした日から起算する。

[問9] 労働基準法第91条に規定する減給の制裁に関し、平均賃金を算定すべき事由の発生した日は、減給制裁の事由が発生した日から起算する。

(×) 減給の制裁の意思表示が相手方に到達した日から起算する。

[問10] 年次有給休暇を3日連続して取得した場合の平均賃金の算定起算日は、最後の取得日から起算する。

(×) 取得日の初日から起算する。

[問11] 平均賃金の計算においては、子の看護休暇を取得した期間については、その日数及びその期間中の賃金を平均賃金の規定する期間及び賃金の総額から控除する。

(×) 子の看護休暇に関しては、控除する必要はない。

[問12] 年次有給休暇を取得した場合の賃金と日数は平均賃金の算定の際に、控除する必要はない。(○)

[問13] 賃金締切日がある場合は、直前の賃金締切日から遡る。(○)

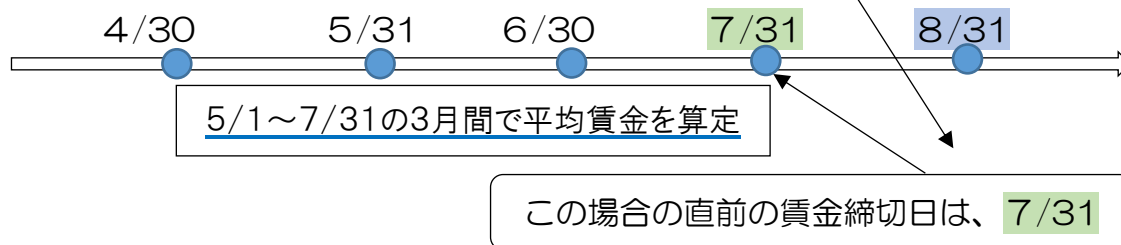
[問14] 賃金締切日に事由が発生した場合は、事由発生日である締切日から3カ月遡及して平均賃金を算定する。

(×) 一つ前の賃金締切日から遡及して計算する。

〔問 15〕賃金締切日が月末の場合で、例えば8月31日に算定事由が発生したときは、直前の賃金締切日である7月31日から遡った3カ月が平均賃金の算定期間となる。

(○)

【POINT】賃金締切日が、毎月、月末の場合の具体例



■算定事由発生日当日を含めない理由⇒

算定事由発生日に賃金を引き上げて、平均賃金を不正に高くすることを防止するため。

〔問 16〕賃金締切日が、基本給（月末）、時間外手当（毎月20日）と異なる場合、いずれかの締切日にまとめて算定しても構わない。

(×) それぞれの賃金締切日で算定する。

〔問 17〕半年ごとに支給される賞与は、平均賃金の算定の金額に含めて算定する必要がある。

(×) 半年ごと（6月ごと…3カ月を超えている）の賞与は含めない。

〔問 18〕労働協約による6月単位の通勤定期券は、各月分の賃金の前払いとしての性質があり、平均賃金の算定に加えなくてはならない。(○)



6カ月ごとに支給される通勤定期券の扱いは、1カ月ごと支払われたものとして計算します。（つまり、6カ月の通勤定期券の金額を6月で除して算定に加えます。）ベースアップの確定している分や賃金の支払いが遅れている未払い分も含めて算定します。

〔問 19〕労働争議により正当な罷業（ストライキ）もしくは怠業し又は正当な作業所閉鎖のため休業した期間及びその期間中の賃金も、平均賃金の算定期間及び賃金の総額から控除する。(○)

〔問 20〕雇入れ後3月に満たない者について平均賃金を算定する場合、雇入れ後の期間とその期間中の総額により算定する。(○)

[問 21] 上記の場合、直前に賃金締切日がある場合は、直前の賃金締切日から起算する。(○)

[問 22] 日々雇入れられる者については、その従事する事業や職業について厚生労働大臣が定める金額を平均賃金とする。(○)

[問 23] 雇入れた日に、算定事由が発生した場合、厚生労働大臣の定めるところによる。
(×) 都道府県労働局長が定める。

[過去問 CHECK]

■ H27年 問2-A (誤り)

平均賃金の計算の基礎となる賃金の総額には、3カ月を超える期間ごとに支払われる賃金、通勤手当及び家族手当は含まれない。



通勤手当及び家族手当は含まれます。

■ H27年 問2-B (誤り)

平均賃金の計算において、労働者が労働基準法第7条に基づく公民権の行使により休業した期間は、その日数及びその期間中の賃金を労働基準法第12条第1項及び第2項に規定する期間及び賃金の総額から除外する。



「公民権の行使により休業した期間」については除外されないのが誤りです。

[法 13] 労基法違反の契約

(出題傾向) ○：択一式 (H9) ◎：選択式 (H19)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	○	—	—	—	○	—	○	—	—	—	—

条文

この法律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。



達しない労働条件を定める部分のみ無効になります。

すべてが無効になるわけではありません。

無効になった部分は、労働基準法で定める基準（最低基準）に自動的に引き上げられます。

[1問1答 CHECK]

[問1] この法律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。 (○)



「部分無効自動引上」と称します。

[問2] 労働基準法第13条は、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と定めている。 (○)

[問3] 労働基準法の定める基準に達しない労働条件を定める労働契約について、その部分を無効とするだけでなく、無効となった部分を同法所定の基準で補充することも定めている。 (○)

[過去問 CHECK]

■ H25年 問6-A (正解)

労働基準法は、同法の定める基準に達しない労働条件を定める労働契約について、その部分を無効とするだけでなく、無効となった部分を同法所定の基準で補充することも定めている。

[法 14 条] 契約期間等

(出題傾向) ○：択一式 (H4.10.11.12.16) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	—	○	—	○	—	○	○	—	○	—

条文

労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、**3年**（次の①又は②のいずれかに該当する労働契約にあっては、**5年**）を超える期間について締結してはならない。

① 専門的な知識、技術又は経験（「専門的知識等」）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を有する労働者（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。）との間に締結される労働契約

② **満60歳以上**の労働者との間に締結される労働契約（①に掲げる労働契約を除く。）



雇用契約には、大きく2つあり、一般的に正社員は、期間の定めのない契約であり、アルバイト、パート労働者等の契約社員や嘱託社員は、期間の定めのある契約になります。

期間の定めのないもの（無期雇用契約）

期間の定めのあるもの（有期雇用契約）

各当事者は、いつでも解約の申入れが可能（民法第627条）

長期労働契約は、不当に労働者を拘束する弊害があるため、契約期間の上限を規定（労基法14条）

正社員の場合の定年制は、期間の定めのある契約の概念ではありません。

民法627条（期間の定めのない雇用の解約の申入れ）

当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から2週間を経過することによって終了する。

対象労働者：1年を超える期間労働契約を締結した有期労働契約者

暗記

【POINT】労働基準法 14 条（有期労働契約の期間の上限）

	有期労働契約の内容	上限	法附則 137 条
①	一般的な有期契約（例外②、③、④以外）	3年	あり
②	一定の事業（ダム工事等）の完了に必要な期間を定める労働契約	終期まで	なし
③	認定職業訓練を受ける労働者に係る労働契約		
④	● 専門的知識等を有する労働者との労働契約 ● 満 60 歳以上の労働者との労働契約	5年	

[1問1答 CHECK]

〔問1〕労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、〔 ① 〕（法 14 条第 1 項の各号のいずれかに該当する労働契約にあっては、〔 ② 〕）を超える期間について締結してはならない。

① 3年 ② 5年



「期間の定めのないもの」とは、一般的なサラリーマンになります。

〔問2〕満 60 歳以上の労働者との間に締結される労働契約について、労働契約期間の上限は当該労働者が 65 歳に達するまでとされている。

(×) 65 歳までという労働契約の上限の規定はありません。

〔問3〕一定の事業の完了に必要な期間を定めるものとは、ダム工事等その事業が有期的事業であることが客観的に明らかな場合で、その事業の終期までの期間を定める契約であることが必要である。(○)

〔問4〕高度の専門的知識等を有する労働者であっても、当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就かない場合でも、労働契約の期間は5年が上限である

(×) 高度の専門的知識等を有する労働者が、専門的知識等を必要とする業務に就かなければ、原則の3年間。

〔問5〕労働契約は、期間の定めのないものを除き一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほか、3年(弁護士、社会保険労務士等に係る労働契約で同項第1号に該当するもの、又は同項第2号に該当するものについては5年)を超える期間について締結してはならない。(○)

〔問6〕使用者は、満60歳以上の労働者との間に、5年以内の契約期間の労働契約を締結することができる。(○)

〔問7〕専門的知識等であって高度のものとして、システムエンジニア等の労働契約の期間中に見込まれる1年間の賃金の額は1,000万円を下回らないことが必要である。
(×) 1,075万円を下回らないことが必要です。

〔問8〕法14条違反の場合は、労働者及び使用者にも罰則が及ぶ。
(×) 使用者のみに罰則が適用されます。

[過去問 CHECK]

■ H28年 問2-A (正解)

使用者は、労働者が高度の専門的知識等を有していても、当該労働者が高度の専門的知識等を必要とする業務に就いていない場合は、契約期間を5年とする労働契約を締結してはならない。

■ H25年 問6-B (正解)

使用者は、満60歳以上の労働者との間に、5年以内の契約期間の労働契約を締結することができる。

【法附則 137 条】 契約期間等の例外

(出題傾向) ○：択一式 (H16.18) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	—	—	○	—	—	—	—	—	—	—

条文

期間の定めのある労働契約（一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、**その期間が1年を超えるものに限る**）を締結した労働者は、所定の措置が講じられるまでの間、**民法 628 条の規定にかかわらず、当該労働契約の期間の初日から1年を経過した日以後**においては、その使用者に申し出ることにより、いつでも退職をすることができる。



法附則 137 条の対象者は、労働契約の上限が3年の者で、**1年を超える期間労働契約を締結した有期労働契約者**が該当します。

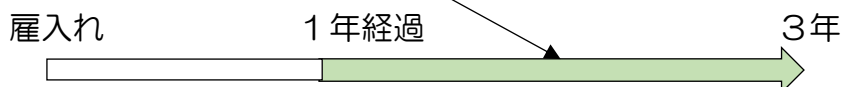


「期間の定めのない労働契約」と「期間の定めのある労働契約」との比較

期間の定めのない労働契約	期間の定めのある労働契約
いつでも解約の申入れをすることができる。 (民法 627 条)	やむを得ない事由があるときは、各当事者は、直ちに契約の解除をすることができる。 ただし、損害賠償の責め有り (民法 628 条)

民法 628 条では、「やむを得ない事由がない契約の解除の場合、相手方に対して損害賠償を負う。」と規定。

このままだと労働者に不利益なため、民法 628 条を修正したのが法附則 137 条
⇒ **1年を経過したら、やむを得ない事由がなくてもいつでも申出ることにより退職可能**



【POINT】民法628条（やむを得ない事由による雇用契約の解除）

当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、やむを得ない事由があるときは、各当事者は、直ちに契約の解除をすることができる。この場合において、その事由が当事者の一方の過失によって生じたものであるときは、相手方に対して損害賠償の責任を負う。

民法628条では、例えば、自己都合退社の場合（「やむを得ない事由がない場合」に該当）し契約不履行ということによって使用者側からの損害賠償請求も可能としています。

民法628を修正したのが、法附則137条で、「1年を経過」したら「やむを得ない事由がない場合」でも自己都合退社できるとしています。

（あくまで、法律上の話として、1年以内に自己都合で退社するパートタイマーも多く存在するわけで、実務では、双方の合意ということになります。）

[1問1答 CHECK]

〔問1〕期間の定めのある労働契約（一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、その期間が1年を超えるものに限る。）を締結した労働者（法14条第1項各号に規定する労働者を除く。）は、民法第628条の規定にかかわらず、労働契約の期間の初日から3年を経過した日以後に、使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができる。

（×）3年ではなく1年を経過した日以後。



退職まで3年間我慢するのは長すぎます。
1年経過後退職の申出が可能です。

【問2】 契約期間の上限が5年である専門的知識等を有する者及び満60歳以上の者以外の者は、民法628条の規定にかかわらず、当該労働契約の期間の初日から1年を経過した日以後、使用者に申し出て、いつでも退職することができる。(○)

【POINT】 有期労働契約の規定の中で、法附則137条が適用される場合

	有期労働契約の内容	上限	法附則137条
①	一般的な有期契約（例外②、③、④以外）	3年	あり
②	一定の事業（ダム工事等）の完了に必要な期間を定める労働契約	終期まで	なし
③	認定職業訓練を受ける労働者に係る労働契約		
④	<ul style="list-style-type: none"> ● 専門的知識等を有する労働者との労働契約 ● 満60歳以上の労働者との労働契約 	5年	

[過去問 CHECK]

■ H24年 問2-C (誤り)

満60歳以上で薬剤師の資格を有する者が、ある事業場で3年の期間を定めた労働契約を締結して薬剤師以外の業務に就いていた場合、その者は、民法第628条の規定にかかわらず、労働基準法第137条の規定に基づき、当該労働契約の期間の初日から1年を経過した日以後においては、その使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができる。



上記の表の④に該当します。

[法 14 条 2、3 項] 有期労働契約基準…雇止めの予告及び証明書
(平 15 号厚労告 357 号等)

(出題傾向) ○：択一式 (H16.19) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	—	—	○	—	—	—	—	—	—	—

条文

② 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働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項についての基準を定めることができる。

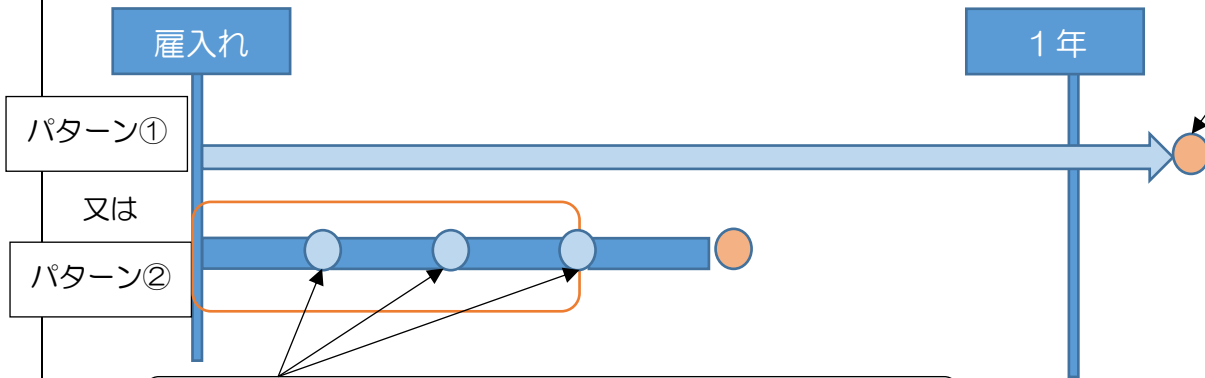


「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに係る基準」については、大きく3つあります。

① 契約期間の満了する日の **30 日前**に「更新しない旨」の予告

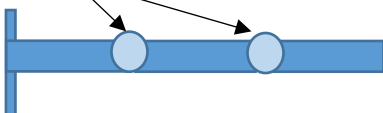
(対象者) …2パターン

1年を超えて継続勤務…更新しない場合⇒30 日前予告必要



3回以上更新…更新しない場合⇒30 日前予告必要

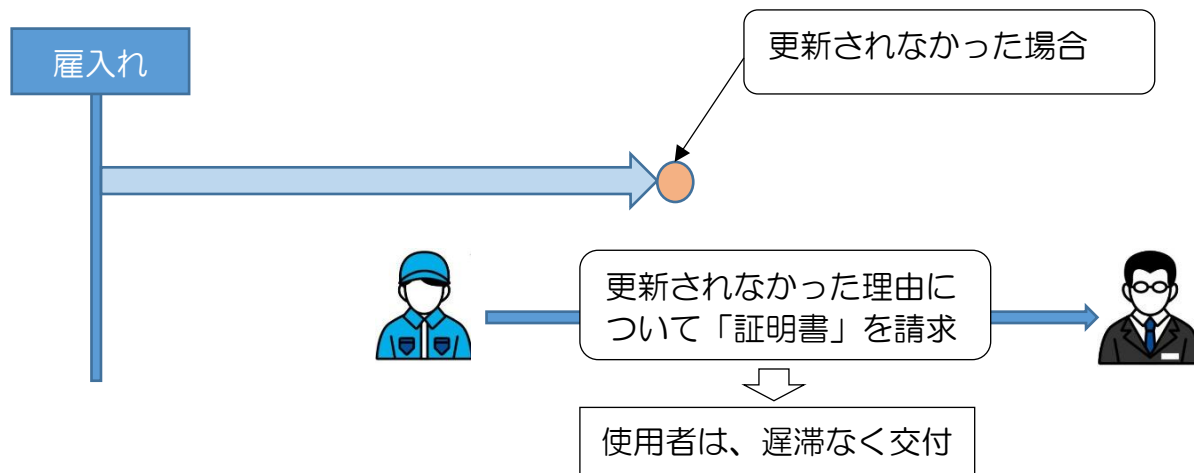
[注意] …更新2回のため、30 日前予告不要



①の場合、使用者は、労働者が更新しないことを理由について、証明書を請求したときは、遅滞なく、これを交付する義務有

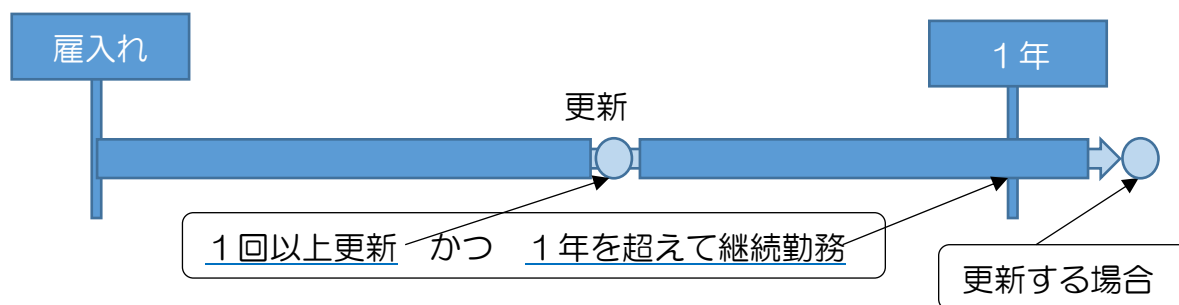
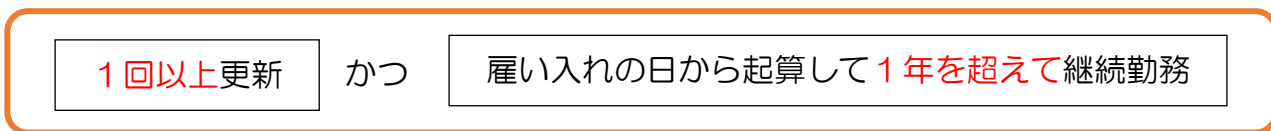


② 「更新しない理由」（雇止め前明示）と「更新しなかった理由」（雇止め後明示）に関して、労働者から請求した場合は、遅滞なく「証明書」を交付する義務あり



③ 使用者は一定要件に該当する有期労働契約者に対する配慮（できる限り契約期間を長くすること）するように努力

[対象者]



使用者は、有期労働契約を更新しようとする場合、当該契約の実態及び当該労働者の希望に応じて

契約期間をできるだけ長くするように努めなければならない。

[1問1答 CHECK]

〔問1〕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労働契約の期間の満了時に、労使間の紛争を未然に防止するため、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る〔①〕に関する事項その他必要な事項についての〔②〕を定めることができる。

① 通知 ② 基準

〔問2〕行政官庁は、前項の基準に関し、期間の定めのある労働契約を締結する使用者に対し、必要な〔①〕を行うことができる。

① 助言及び指導

〔問3〕使用者は、期間の定めのある労働契約（当該契約を〔①〕更新し、又は雇入れ日から起算して〔②〕継続勤務している者に限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨、明示している場合を除く。）を更新しない場合には少なくとも契約期間の満了する〔③〕までに、その予告をしなければならない。

① 3回以上 ② 1年を超えて ③ 30日前

〔問4〕上記の場合、使用者は労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。（○）

【POINT】証明書に関する（雇止め前明示）と（雇止め後明示）の2パターン

（雇止め前明示）

労働者が更新しない理由について
証明書を請求した場合



使用者は、証明書を遅滞なく交付

（雇止め後明示）

更新されなかった場合、更新しなかった理由について労働者が証明書を請求した場合



使用者は、証明書を遅滞なく交付

〔問5〕使用者は、期間のある労働契約（当該契約を3回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に限る。）を更新する場合、当該契約の実態及び労働者の希望に応じ、契約期間をできるだけ長くしなければならない。

（×）2個所誤りです。「3回以上」⇒「1回以上」「義務ではなく努力規定」。

[過去問 CHECK]

■H18年 問7-C (正解)

労働基準法第14条第2項の規定に基づく「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」によれば、期間の定めのある労働契約（当該契約を3回以上更新し、又は雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に係るものに限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。）が更新されなかった場合において、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。

[法 15 条] 労働条件の明示

(出題傾向) ○：択一式 (H4.9.10.11.14.15) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	○	—	—	○○	○	—	○	—	○	—	○

条文

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。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。



暗記

②は、有期労働契約者が対象

[労働条件の絶対的明示事項 (法 15 条)]

労働条件の絶対的明示事項 (法 15 条)

- ① 労働契約の期間に関する事項
- ② 期間の定めのある労働契約 (有期労働契約) を更新する場合の基準に関する事項
- ③ 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- ④ 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて交替で就業させる場合における就業時転換に関する事項
- ⑤ 賃金 (退職金、賞与等を除く) の決定、計算、支払いの方法、賃金の締切及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- ⑥ 退職に関する事項 (解雇の事由を含む)

- ①～⑥は、必ず明示しなければならない事項。
- ①～⑥は、必ず書面の交付による明示が必要 (昇給に関する事項は口頭でも可)
- 労働者に適用され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は可 (具体例：退職に関する事項は、就業規則第〇条から〇条に定めるところによる)



暗記

[労働条件の相対的明示事項（法 15 条）]

労働条件の相対的明示事項（法 15 条）

- ⑦ 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払の方法、支払時期に関する事項
- ⑧ 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く）、賞与及び1カ月を超える期間を基礎として支給される精勤手当等並びに最低賃金額に関する事項
- ⑨ 労働者に負担させる食費、作業用品その他に関する事項
- ⑩ 安全・衛生に関する事項
- ⑪ 職業訓練に関する事項⑫災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑬ 表彰、制裁に関する事項
- ⑭ 休職に関する事項

- ⑦～⑭は、定めをする場合に明示しなければならない。
- 口頭による明示でも可

[1問1答 CHECK]

[問1] 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。（○）

[問2] 使用者は、労働契約の締結後 14 日以内に、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。

（×）14 日以内ではなく、労働契約の締結の際に明示する必要がある。

[問3] 書面の交付方法として、労働条件の明示にあたり、当該労働者に適用する部分を明確にしている就業規則を労働契約の締結の際に交付することでも差し支えない。（○）

[問4] すべての絶対的明示事項は、書面の交付により明示しなければならない。

（×）昇給に関する事項は口頭でも構わないので誤り。

[問5] 絶対的明示事項は下記の通りである。

- ① 労働契約の期間に関する事項
- ② 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- ③ 始業及び就業の時間、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
- ④ 賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金は除く）の決定、計算及び支払の方法の、賃金の締め切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- ⑤ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

(×) 「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項（労働契約を更新する場合がある締結限定）」が漏れているので誤り。

[問6] 退職手当に関する事項は、絶対的明示事項である。

(×) 定めがある場合には明示しなければならない相対的明示事項。

[問7] 賃金に関する事項について、労働者の採用時に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明示しても違法ではない。(○)

[問8] 派遣労働者に対する労働条件の明示は、労働者派遣法における労働基準法の適用に関する特例により派遣先の事業のみを派遣中の労働者を使用する事業とみなして適用することとされている労働時間、休憩、休日等については、派遣先の使用者がその義務を負う。

(×) 派遣先ではなく、派遣元が義務を負う。

[問9] 使用者が労働契約の締結に際し労働者に明示すべき範囲の労働条件を明示しない場合には、法120条の罰則（**30万円以下**の罰金）が科せられる。(○)

[問10] 日々雇い入れられるものに対して、所定の事項について書面による労働条件の明示は必要ない。

(×) 書面による労働条件の明示が必要。

[問11] 労働条件の明示義務違反であっても、労働契約自体は有効である。(○)

[過去問 CHECK]

■25年 問6C (正解)

使用者は、期間の定めのある労働契約であって当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の際に、労働者に対して、期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項を、書面の交付により明示しなければならない。

■R1年 問4-A (誤り)

労働契約の期間に関する事項は、書面等により明示しなければならないが、期間の定めをしない場合においては期間の明示のしようがないので、この場合においては何ら明示しなくてもよい。



期間の定めをしない場合は、「期間の定めをしない旨」の記載が必要です。

[法 15 条 2、3 項] 労働契約の即時解除と帰郷旅費

(出題傾向) ○：択一式(一) ◎：選択式(H8)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	—	○	—	—	—	—	○	○	—	—

条文

② 労働条件の明示の規定によって明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。

③ ②の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から 14 日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

【POINT】明示された労働条件が事実と相違する場合

暗記

明示された労働条件が事実と相違する場合



即時解除権



就業のため住所を変更⇒14 日以内に帰郷する場合



帰郷旅費

[1問1答 CHECK]

【問1】明示された労働条件と異なるために労働契約を解除し帰郷する労働者について、労働基準法第 15 条第 3 項に基づいて使用者が負担しなければならない旅費は労働者本人の分であって、家族の分は含まれない。

(×) 家族の分も含まれます。

【問2】明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、14 日以内に労働契約を解除することができる。

(×) 即時に労働契約の解除が可能。

〔問3〕上記の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日〔①〕に帰郷する場合には、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。（翌日起算）

① 14日以内

[過去問 CHECK]

■ H27年 問3C（誤り）

労働基準法第15条は、使用者が労働契約の締結に際し労働者に明示した労働条件が実際の労働条件と相違することを、同法第120条に定める罰則付きで禁止している。



法15条2項により、明示された労働条件が事実と相違する場合には、労働者は、即時に労働契約を解除することが可能。労働条件と事実の相違そのものについては、罰則はありません。

[法 16 条] 賠償予定の禁止

(出題傾向) ○：択一式 (H9.10.12.14) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
○	—	—	○	—	○	—	—	○	—	○	—

条文

使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。



「賠償予定」ということで、将来の未確定に関する金銭授受の契約は違法です。

[1問1答 CHECK]

[問1] 使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。(○)

[問2] 労働者の責めにより現実に生じた損害に対しても、損害賠償を請求することはできない。

(×) 実損に関しては、損害賠償可能。

[問3] 損害賠償額を予定する契約は、その者の親権者や身元保証人に対して締結することができる。

(×) 損害賠償額を予定する契約は、親権者等に対してもできない。

[問4] 退職後一定期間内に同業他社へ就職する場合、退職金を減額する旨の契約は、公序良俗に反せず合理性があれば有効である。

(○) 三晃社事件

[過去問 CHECK]

■H30年 問5 肢B (誤り)

債務不履行によって使用者が損害を被った場合、現実に生じた損害について賠償を請求する旨を労働契約の締結に当たり約定することは、労働基準法第16条により禁止されている。



現実に生じた損害について賠償を請求することを禁止する趣旨ではないので誤りです。

■H28年 問2C (誤り)

使用者は、労働者の身元保証人に対して、当該労働者の労働契約の不履行について違約金又は損害賠償額を予定する保証契約を締結することができる



労働者の親権者や身元保証人に対しても、当該規定が適用されるので誤りです。

[法 17 条] 前借金相殺の禁止

(出題傾向) ○：択一式 (H9.14) ◎：選択式 (H11)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
○	—	—	○	—	○	—	○	○	—	—	—

条文

使用者は、前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺してはならない。



暗記

労働契約の締結の際に、労働することを条件に使用者から借入れをし、将来の賃金から弁済をすることを約する金銭を前借金と称します。

前借金と賃金との相殺は、禁止されています。

労働することを条件とする前貸の債権

相殺の禁止

賃金

[1問1答 CHECK]

[問1] 使用者は、前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺してはならない。(○)

[問2] 使用者が、単に労働者に対して金銭を貸すことを禁止しているわけではない。(○)

[問3] 労働者が使用者から人的信用に基づいて受ける金融や明らかに身分的拘束を伴わないものは、労働することを条件とする債権には含まれない。

(○) 会社から借り入れをする場合が該当します。

[問4] 労働者が自己の意思により自主的に相殺することは禁止していない。(○)

[問5] 事業主が介護休業期間中の被保険者負担分の社会保険料を立て替え、復職後に賃金から控除することは、高金利が付されない限り、法 17 条の規定に抵触しない。(○)

[過去問 CHECK]

■H27年 問3D (正解)

労働基準法第17条は、前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金とを相殺することを禁止し、金銭貸借関係と労働関係とを完全に分離することにより金銭貸借に基づく身分的拘束の発生を防止することを目的としたものである。



法17条は、金銭貸借関係を排除している規定ではありません。

法18条 強制貯金

(出題傾向) ○：択一式(H6) ◎：選択式(H8)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	—	○	—	—	—	—	○	—	—	○

条文

- ① 使用者は、労働契約に附随して貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理する契約をしてはならない。 (強制貯金)
- ② 使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理しようとする場合においては、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出なければならない。 (任意貯金)
- ③ 使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合においては、貯蓄金の管理に関する規程を定め、これを労働者に周知させるため作業場に備え付ける等の措置をとらなければならない。
(中略)



暗記

貯蓄金制度は、「強制貯金」と「任意貯金」の2つの柱があります。
問題文を読んで「強制貯金」なのか「任意貯金」かの見極めが必要です。



[1問1答 CHECK]

〔問1〕使用者は、労働契約に附随して貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理する契約をしてはならない。

(○) 強制貯金のケース

暗記

【POINT】強制貯金と任意貯金

強制貯金（労基法 18 条 1 項）	任意貯金（労基法 18 条 2 項）
労働契約に附随	委託を受けて管理
禁止	可能（書面による協定＋届出）

〔問2〕使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合、貯蓄金の管理に関する規程を定め、これを労働者に [①] させるため作業場に備え付ける等の措置が必要。

① 周知

〔問3〕使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合において、労働者がその返還を請求したときは、遅滞なく、これを返還しなければならない。(○)

〔問4〕使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合において、貯蓄金の管理が労働者の預金の受入であるときは、利子をつけなければならない。(○)

〔問5〕現在の利率の下限は、年 [①] と定められ、上限の定めはない。

① 5厘

〔問6〕貯蓄金の管理を継続することが労働者の利益を著しく害すると認められる場合、行政官庁は、使用者に対し、その必要な限度の範囲内で、当該貯蓄金の管理を中止すべきことを命じなければならない。(×) 命じることができる。(任意規定)

〔問7〕貯蓄金の管理が社内預金である場合は、使用者は毎年、3月31日以前1年間における預金の管理状況を5月31日までに行政官庁に報告しなければならない。

(×) 4月30日までに所轄労働基準監督署長に報告。

〔問8〕使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理しようとする場合に、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合等との書面による協定をすれば足りる。

(×) 書面を行政官庁に届出を行い、併せて、貯蓄金管理規定を作成し労働者に周知しなければならない。

暗記

【POINT】任意貯金の流れ

任意貯金とは ⇒ 「社内預金」と「通帳保管」

任意貯金開始

開始前

開始後

- ① 労使協定の締結⇒行政官庁への届出
- ② 貯蓄金管理規定の作成⇒労働者への周知

労働者の委託を受けて任意貯金開始

- ① 労働者からの返還請求⇒遅滞なく返還
- ② ①に違反+労働者の利益を著しく害する場合
- ③ 報告義務（社内預金の場合）

行政官庁は、貯蓄金の管理の中止を命ずることができる。

使用者は毎年、**3月31日以前1年間**における預金の管理状況を**4月30日**までに行政官庁に報告しなければならない。

[過去問 CHECK]

■H23年 問2E (誤り)

使用者は、労働者の福祉の増進を図るため、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定に基づき、労働契約に附随して貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理する契約をすることができる。



使用者は、労働契約に附随して貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理する契約をしてはなりません。

[法 19 条 1 項] 解雇制限

(出題傾向) ○：択一式 (H5.8.11.13.15.19) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	○	◎	○	—	—	○○	○○	◎	—	○○	○○

条文

① 使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後 30 日間並びに産前産後の女性が第 65 条の規定によつて休業する期間及びその後 30 日間は、解雇してはならない。

ただし、使用者が、第 81 条の規定によつて打切補償を支払う場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合においては、この限りでない。

(解雇することができる。)

② ①但書後段の場合においては、その事由について行政官庁の認定を受けなければならない。

暗記

【POINT】法 19 条 解雇制限…解雇できない期間

[原則] ⇒解雇が出来ない期間

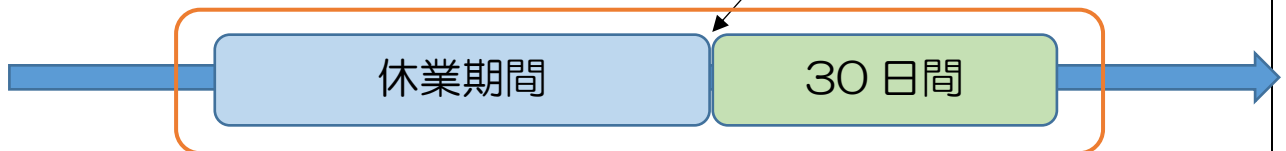
① 業務上傷病による療養のため休業の期間

② 産前産後の休業の期間

その後 30 日間

①業務上傷病による療養のため休業

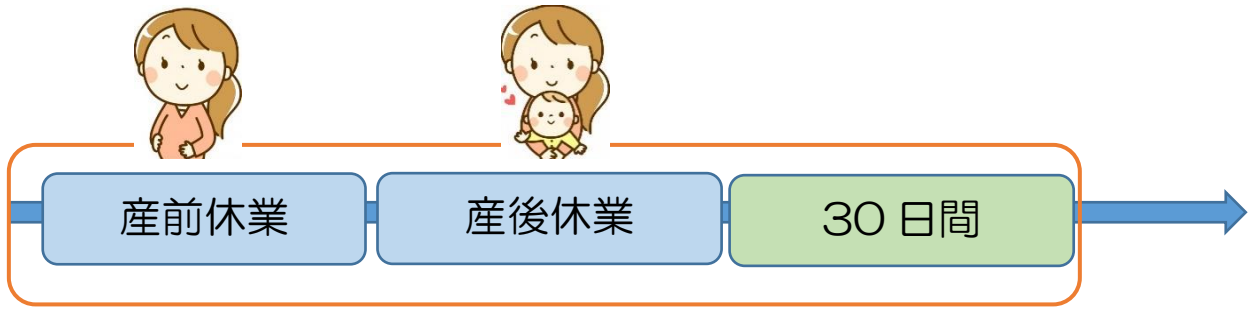
職場復帰



解雇不可

暗記

② 産前産後の休業の期間



解雇不可

[例外] ⇒解雇制限期間中でも解雇可能な場合

① <u>業務上休業</u> + 30 日間	② <u>産前産後休業</u> + 30 日間
療養開始後 3 年 + 打切補償	
共通	



天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合



認定 (所轄労働基準監督署長)

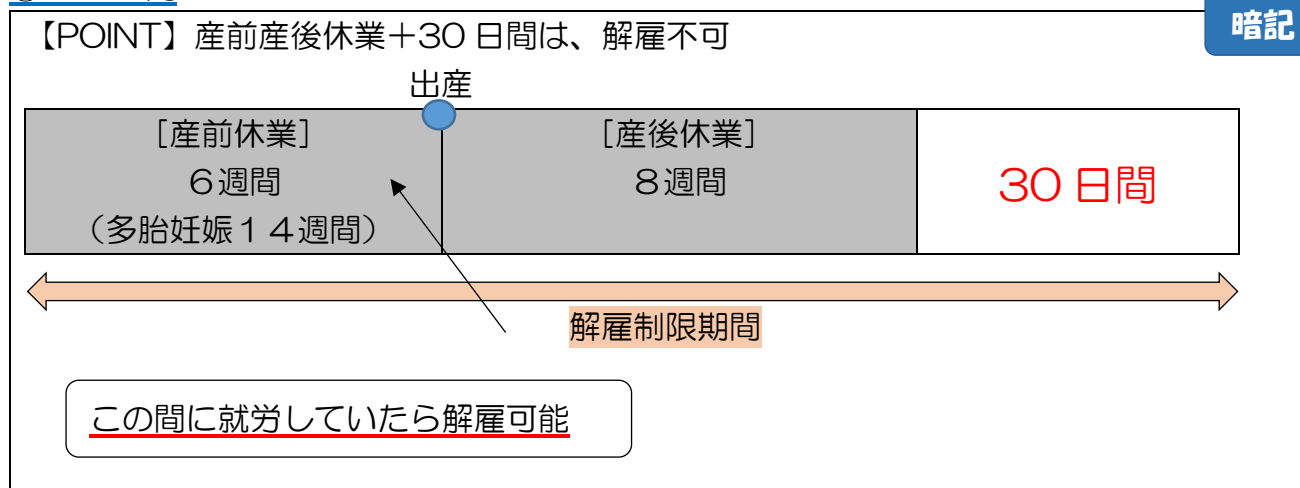


解雇可能

[1問1答 CHECK]

〔問1〕使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後〔①〕並びに産前産後の女性が第65条の規定によって休業する期間及びその後〔①〕は、解雇してはならない。

① 30日間



〔問2〕使用者は、労働者が業務上の傷病により治療中であっても、休業しないで就労している場合は、労働基準法第19条による解雇制限を受けない。

(○) 解雇制限は、業務上の傷病により、休業していることが条件。働いている場合は解雇可能。

〔問3〕業務上の傷病により治療しながら就労している期間中も解雇制限期間で解雇はできない。(×) 休業しているわけではないので解雇可能。

〔問4〕使用者は、労働者が業務上又は通勤中の負傷又は疾病により療養のために休業する期間及びその後の30日間は、労働者を解雇してはならない。

(×) 通勤中の負傷等による休業等の間は、解雇に関する制限はない。(解雇可能)

〔問5〕産後8週間を経過し、さらに休業している女性に対して、産後8週間を経過した時点で解雇することが可能になる。

(×) 産後8週間及びその後30日間は解雇ができない。

〔問6〕労働基準法に「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」という記載がある。(×) 改正により労働契約法第16条に移行。

[問7] 業務上の負傷等のため休業している労働者については、使用者が、法81条の打切補償を支払った場合解雇できる。(○)

[問8] 打切補償とは、療養開始後 [①] を経過しても負傷又は疾病が治らない場合、使用者は、平均賃金の [②] の打切補償を行い、その後は補償を行わなくてもよい。

① 3年 ② 1,200日分

[問9] 業務上の負傷等のため休業している労働者については、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合は、解雇できる。
(×) 行政官庁の認定が必要。

[問10] やむを得ない事情とは、震災による事業所の倒壊や火災による事業所の焼失等が該当する。(○)

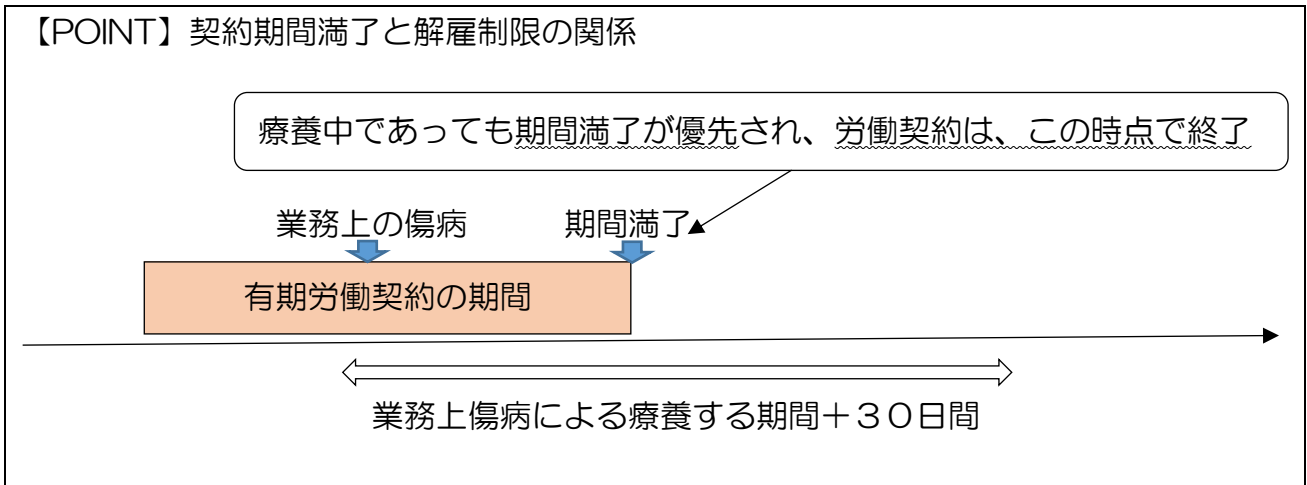
[問11] やむを得ない事情とは、事業経営上の見通しの甘さに起因する資金繰りの悪化による場合も該当する。
(×) 該当しない。

[問12] 打切補償を支払う場合及び天災事変その他やむを得ない事由のために解雇制限期間中に解雇するためには、所轄労働基準監督署長の認定を受ける必要がある。
(×) 打切補償の場合は、認定を受ける必要はない。

[問13] 育児、介護により休業期間中およびその後30日間は、解雇制限により解雇ができない。
(×) 育児、介護休業期間中は、解雇制限期間ではない。解雇は可能。

〔問 14〕 有期契約による労働契約は、更新する事実がなければその期間満了と同時に終了する。従って、業務上の傷病で療養のため休業中でも、その期間満了と同時に終了する。(○)

【POINT】 契約期間満了と解雇制限の関係



〔問 15〕 解雇制限期間中に、労働者の責めに帰すべき重大な過失等が判明した場合には、解雇制限は無効になり解雇することができる。

(×) 重大な過失等が判明しても解雇制限中は解雇できない。

[過去問 CHECK]

■H30年 問2-D (誤り)

労働基準法では、使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間は、解雇してはならないと規定しているが、解雇予告期間中に業務上負傷し又は疾病にかかりその療養のために休業した場合には、この解雇制限はかからないものと解されている。



解雇予告期間満了の直前に当該労働者が業務上負傷等にかかり療養のために休業を要する以上は、たとえ1日の軽度の負傷等であっても法第19条の適用があります。

■R1年 問4-C (正解)

使用者は、女性労働者が出産予定日より6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前以内であっても、当該労働者が労働基準法第65条に基づく産前の休業を請求しないで就労している場合は、労働基準法第19条による解雇制限を受けない。



産前の休業を請求せず就労しているので、法19条の解雇の制限は受けません。

■H21年 問2-C (誤り)

使用者は、産前産後の女性が労働基準法第65条の規定によって休業する期間及びその後30日間は、やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合であっても、解雇してはならない。



解雇可能です。

[法 20 条] 解雇の予告

(出題傾向) ○：択一式 (H5.8.6.12.13.15.16.18.19) ◎：選択式 (一)

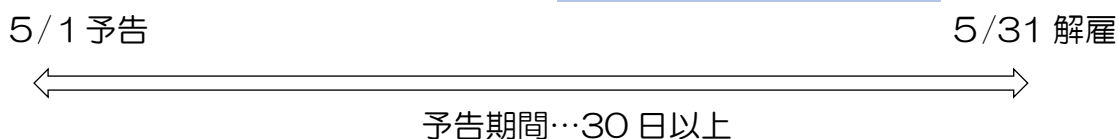
H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	○	○	—	○○	—	○	—	—	—	○	—

条文

- ① 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前にその予告をしなければならない。
30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。
 但し、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない。
 (解雇予告不要)
- ② ①の予告の日数は、1日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができる。

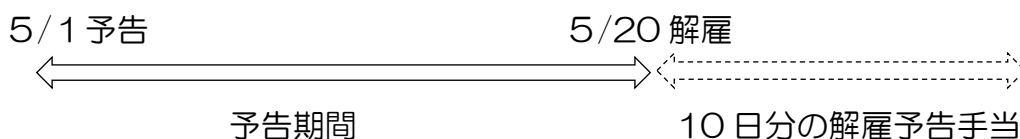


[①の場合] 5/31日に解雇をする場合は、少なくとも30日前に予告



●30日前に予告しない場合⇒30日分以上の平均賃金

[②の場合] 予告期間と解雇予告手当の併用
 (予告期間 20日 + 解雇予告手当 10日分)



[1問1答 CHECK]

[問1] 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、[①] にその予告をしなければならない。

① 少なくとも30日前

[問2] 30 日前に予告をしない使用者は、30 日以上平均賃金を支払わなければならない。(○)

[問3] 予告の日数は、1 日について平均賃金を支払った場合には、その日数を短縮することができる。

(○) 解雇予告と解雇予告手当の併用

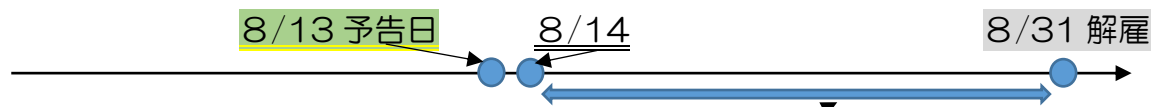
[問4] 解雇は、予告した日から起算して 30 日を経過すると成立する。

(×) 予告した日の翌日が起算日

[問5] 8 月 31 日に解雇するには、少なくとも 8 月 1 日までに解雇予告をしなければならない。(○)

[問6] 上記の場合、平均賃金の 12 日分を支払うのであれば、8 月 13 日 (18 日前) までに解雇の予告をしなければならない。(○)

【POINT】 解雇予告と解雇予告手当の併用の具体例



起算は、予告の翌日 (8/14) ~ 8/31 ⇒ 18 日間 + 12 日分の解雇予告手当
⇒ 解雇可能

併用の場合の解雇予告手当は、解雇日までに支払う必要があります。

また、即時解雇の場合の解雇予告手当は、解雇の申渡しと同時に支払う必要があります。

[問7] 解雇意思表示は、必ず書面により行わなければならない。

(×) 解雇の意思表示の形式は規定されていない。書面でも口頭でも可能。

[問8] 法 19 条の解雇制限期間中でも解雇の予告はできる。

(×) 解雇制限期間中は、解雇の予告はできない。

[問9] 即時解雇の場合の解雇予告手当を最後の給与と同時に支払っても構わない。

(×) 解雇予告手当は、解雇の申渡しと同時に行うべきもの。そもそも解雇予告手当は、賃金ではない。

[問 10] 解雇予告と解雇予告手当の支払いを併用する場合は、解雇予告手当を解雇日まで
に支払えば差し支えない。(○)

[問 11] 使用者の行った解雇予告は、原則取り消すことはできない。(○)

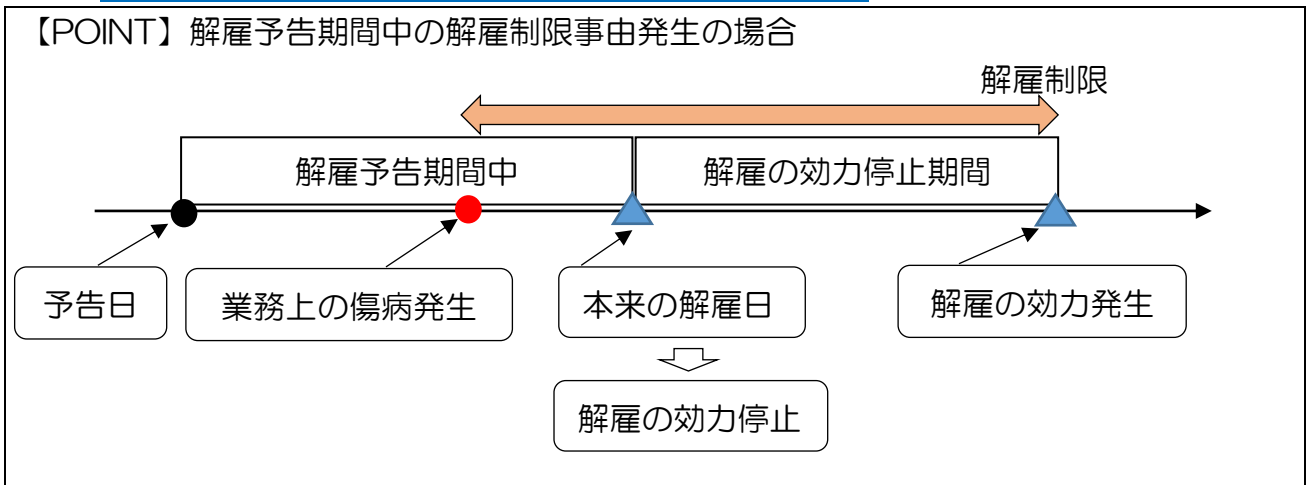
[問 12] 使用者の行った解雇予告を使用者が取り消すためには、具体的事情の下に労働
者の自由な判断で同意を与えた場合には取り消すことができる。(○)

[問 13] 上記、労働者が同意をしない場合には、予告期間を経過した日に解雇が成立す
る。(○)

[問 14] 解雇予告と同時に労働者に休業を命じ、休業手当を支払った場合でも適法に解雇
することができる。(○)

[問 15] 解雇予告期間の満了の直前に、労働者が業務上負傷し休業した場合には、その
休業日数にかかわらず、解雇制限の規定は適用される。

(○) 労働者を保護するために解雇予告の効力は停止される。



[問 16] 上記、休業期間が長期に渡り解雇予告としての効力を失うものと認められた場
合を除き、治癒した日に改めて解雇の予告をする必要がある。

(×) 改めて解雇の予告をする必要はない。

[問 17] 最低年齢違反の児童を解雇する場合にも解雇予告に関する規定は適用される
が、解雇予告手当を支払い、即時解雇しなければならない。

(○) そもそも働くことができないので、即時解雇としての解雇予告手当が必要。

〔問 18〕使用者が解雇の予告期間を置かず、又は予告手当の支払いをしないで労働者に解雇の通知をした場合その通知は、即時解雇としての効力は生じない。

(○) (細谷服飾事件) 解雇するための手続きを踏んでいないので解雇としての効力は発生しない。

〔問 19〕上記、使用者が即時解雇に固執しなければ、通知後30日を経過するか、又は通知後解雇予告手当を支払った場合、そのいずれかの時から解雇の効力が生ずる。

(○) (細谷服飾事件)

[過去問 CHECK]

■ H30年 問2-E (正解)

労働基準法第20条に定める解雇予告手当は、解雇の意思表示に際して支払わなければ解雇の効力を生じないものと解されており、一般には解雇予告手当については時効の問題は生じないとされている。

■ H20年 問2-D (誤り) 細谷服装事件

使用者が、労働基準法第20条所定の予告期間を置かず予告手当の支払もしないで労働者に解雇の通知をした場合には、解雇の通知後30日の期間を経過したとしても解雇の効力は発生しないとするのが最高裁判所の判例である。



解雇の効力は発生するので誤りです。

■ H20年 問2-E (誤り)

使用者は、労働者の責に帰すべき事由によって解雇する場合には、労働者の帰責性が軽微な場合であっても、労働基準法第20条所定の解雇予告及び予告手当の支払の義務を免れる。



労働者の帰責性が「軽微な場合」には、解雇予告及び予告手当の支払の義務を免れません。

■ 労働者の責に帰すべき事由の具体例

- ・ 窃取、横領、傷害等の刑法犯
- ・ 賭博、風紀紊乱
- ・ 経歴詐称
- ・ 他の事業場へ転職
- ・ 二週間以上の無断欠勤

[法 20 条 1 項] 解雇予告の例外

(出題傾向) ○：択一式 (H4.7.15.18) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	○	—	○○	○	—	○	—	—	—	○	—

条文

使用者は、次の①又は②の場合には、解雇予告又は解雇予告手当の支払いを要しない。

① 天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合

② 労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合

上記①又は②に関しては、その事由について行政官庁の認定を受けなければならない。



暗記

■原則と例外をしっかりと押さえることが必要です。

(原則) 解雇予告又は解雇予告手当を支払えば解雇可能

(例外) 解雇予告又は解雇予告手当をせずに、解雇が可能な場合

天災事変その他やむを得ない事由で事業の継続が困難な場合

労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合

行政官庁の認定が必要

[1問1答 CHECK]

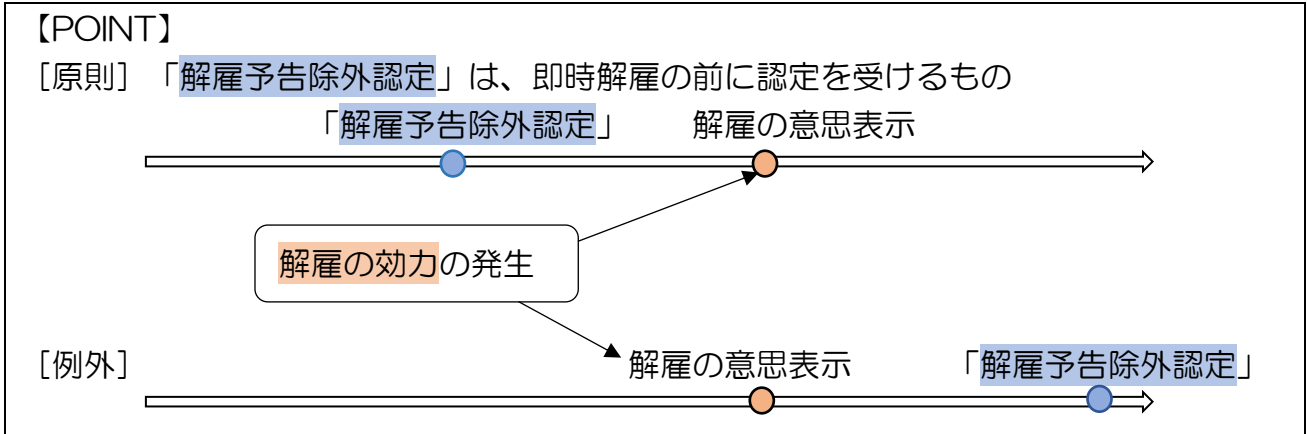
[問1] 天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合は、解雇予告又は解雇予告手当の支払いを要しない。

(×) 所轄労働基準監督署長の認可を受けなければならない。

解雇予告除外認定は、行政官庁が解雇予告除外事由に該当する事実が存在するか否かを確認する行為

[問2] 解雇予告除外認定は、その事実があるか否かを確認する処分であり、解雇の効力は、解雇予告除外認定を受けた日から発生する。

(×) 解雇の効力は、あくまで解雇の意思表示を行った日に発生。



[問3] 労働者の責めに帰すべき事由とは、軽微な場合であっても解雇予告の例外として該当する。

(×) 軽微な場合は該当しない。

[問4] 労働者の責めに帰すべき事由とは、労働者に保護を与える必要のない程度の重大又は悪質なものをいう。(○)

[問5] 労働者の責めに帰すべき事由とは、例えば、事業所内で横領、傷害等刑法犯に該当する行為や雇入れ時の経歴詐称をした場合等がある。(○)

[過去問 CHECK]

■H23年 問3-E (正解)

天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合においても、使用者は、労働基準法第20条所定の予告手当を支払うことなく、労働者を即時に解雇しようとする場合には、行政官庁の認定を受けなければならない。

■H16年 問3-A (正解)

労働基準法第20条の規定に基づき、解雇の予告に代えて支払われる平均賃金（解雇予告手当）を算定する場合における算定すべき事由の発生した日は、労働者に解雇の通告をした日である。

[法 21 条] 解雇の予告の適用除外

(出題傾向) ○：択一式 (H4.6.11.13) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	—	○○	—	—	○	—	—	—	◎	—

条文

「解雇の予告」の規定は、次の①～④に該当する労働者については適用しない。

- ① 日々雇い入れられる者
- ② 2カ月以内の期間を定めて使用される者
- ③ 季節的業務に4カ月以内の期間を定めて使用される者
- ④ 試の使用期間中の者

但し、①に該当する者が1カ月を超えて引き続き使用されるに至った場合、②若しくは③に該当する者が所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合又は④に該当する者が14日を超えて引き続き使用されるに至った場合においては、この限りでない。

(「解雇の予告」の規定が適用される。)



暗記

[解雇予告制度の適用除外者とその例外]

解雇予告及び予告手当不要	解雇予告及び解雇予告手当必要
① 日々雇い入れられる者	1カ月を超えて引き続き使用されるに至った場合
② 2カ月以内の期間を定めて使用される者	所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合
③ 季節的業務に4カ月以内の期間を定めて使用される者	
④ 試みの使用期間中の者	14日を超えて引き続き使用されるに至った場合

[1問1答 CHECK]

[問1] 解雇予告の規定は、下記の者には適用しない。(○)

- ① 日々雇い入れられる者
- ② 2カ月以内の期間を定めて使用される者
- ③ 季節的業務に4カ月以内の期間を定めて使用される者
- ④ 試の使用期間中の者

〔問2〕上記、ただし書き。

①に該当する者が〔 ① 〕引き続き使用されるに至った場合、②、③に該当する者が〔 ② 〕引き続き使用されるに至った場合、④に該当する者が〔 ③ 〕引き続き使用されるに至った場合においては、この限りでない。（解雇できる）

① 1カ月を超えて ② 所定の期間を超えて ③ 14日を超えて

〔問3〕就業規則等で試用期間を1カ月と定めている場合30日を超えれば、解雇予告又は解雇予告手当の支払いを要する。

（×）1カ月と定められていても、14日を超えれば解雇予告、解雇予告手当が必要になる。

〔問4〕日々雇用されている労働者を2カ月以内の期間を定めて雇用し、反復継続せずに2カ月の期間が経過する前に解雇する場合には、解雇予告、解雇予告手当が必要になる。

（×）解雇予告等を行う必要はない。

〔過去問 CHECK〕

■ H30年 選択式 【A：1カ月】

日日雇い入れられる者には労働基準法第20条の解雇の予告の規定は適用されないが、その者が【 A 】を超えて引き続き使用されるに至った場合においては、この限りでない。

[法 22 条] 退職時等の証明

(出題傾向) ○：択一式 (H6.9.11.15.16) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	○○	—	—	—	—	—	—	○	○	○

条文

① 労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由（退職の事由が解雇の場合にあっては、その理由を含む。）について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。

② 労働者が、解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。

ただし、解雇の予告がされた日以後に労働者が当該解雇以外の事由により退職した場合においては、使用者は、当該退職の日以後、これを交付することを要しない。

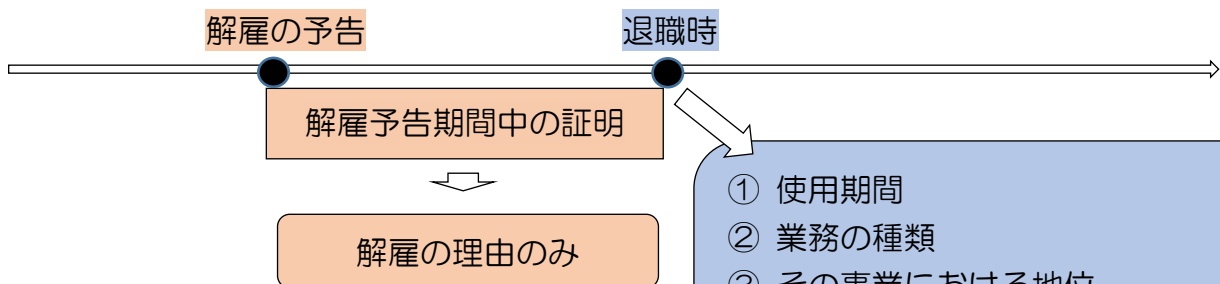
③ ①、②の証明書には、労働者の請求しない事項を記入してはならない。

④ 使用者は、あらかじめ第三者と謀り、労働者の就業を妨げることを目的として、労働者の国籍、信条、社会的身分若しくは労働組合運動に関する通信をし、又は①及び②の証明書に秘密の記号を記入してはならない。



暗記

解雇予告期間中の証明と退職時の証明の比較



- ① 使用期間
- ② 業務の種類
- ③ その事業における地位
- ④ 賃金
- ⑤ 退職の理由（解雇の理由も含む）

[1問1答 CHECK]

〔問1〕労働者が、退職の場合において、〔①〕、業務の種類、その事業における地位、賃金又は〔②〕（〔②〕が解雇の場合にあっては、その理由を含む。）について〔③〕を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。① 使用期間 ② 退職の事由 ③ 証明書

〔問2〕使用者は、労働者が退職から1年後に、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由について証明書を請求した場合は、これを交付する義務はない。（×）交付する義務あり。時効は2年間。

〔問3〕上記の退職の場合とは、労働者の自己都合、契約期間の満了による退職であり、解雇される場合は該当しない。

（×）退職した場合には、解雇による場合も該当するので誤り。

〔問4〕退職時の証明に関して、労働者の請求しない事項を証明書に記載しても構わない。（×）労働者の請求しない事項を記載してはならない。

〔問5〕解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない（○）

〔問6〕解雇の予告がされた日以後に労働者が当該解雇以外の事由により退職した場合においては、使用者は、当該退職の日以後、これを交付することを要しない。（○）

〔問7〕退職時の証明書を請求する時期については、退職と同時に行う必要がある。

（×）時効は2年間あるので、退職後に回数制限なく請求できる。

〔問8〕使用者は、あらかじめ〔①〕と謀り、労働者の〔②〕として、労働者の国籍、信条、社会的身分若しくは〔③〕に関する通信をし、又は上記証明書に〔④〕を記入してはならない。

① 第三者 ② 就業を妨げることを目的 ③ 労働組合運動 ④ 秘密の記号

〔問9〕通信に関しては、労働者の国籍、信条、社会的身分若しくは労働組合運動に関する事項で限定列挙、秘密の記号については、事項が限定されていない。

（○）秘密の記号に関しては、すべての事項で禁止。

[過去問 CHECK]

■R1年 問4-E (誤り)

使用者は、労働者が自己の都合により退職した場合には、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由について、労働者が証明書を請求したとしても、これを交付する義務はない。



使用者には、遅滞なく交付する義務が発生します。

■H30年 問5-E (誤り)

労働基準法第22条第4項は、「使用者は、あらかじめ第三者と謀り、労働者の就業を妨げることを目的として、労働者の国籍、信条、社会的身分若しくは労働組合運動に関する通信」をしてはならないと定めているが、禁じられている通信の内容として掲げられている事項は、例示列挙であり、これ以外の事項でも当該労働者の就業を妨害する事項は禁止される。



国籍、信条等々は、制限列記事項であって例示ではありません。

[法 23 条] 金品の返還

(出題傾向) ○：択一式 (H6.12) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	—	—	○	—	—	—	—	—	—	—

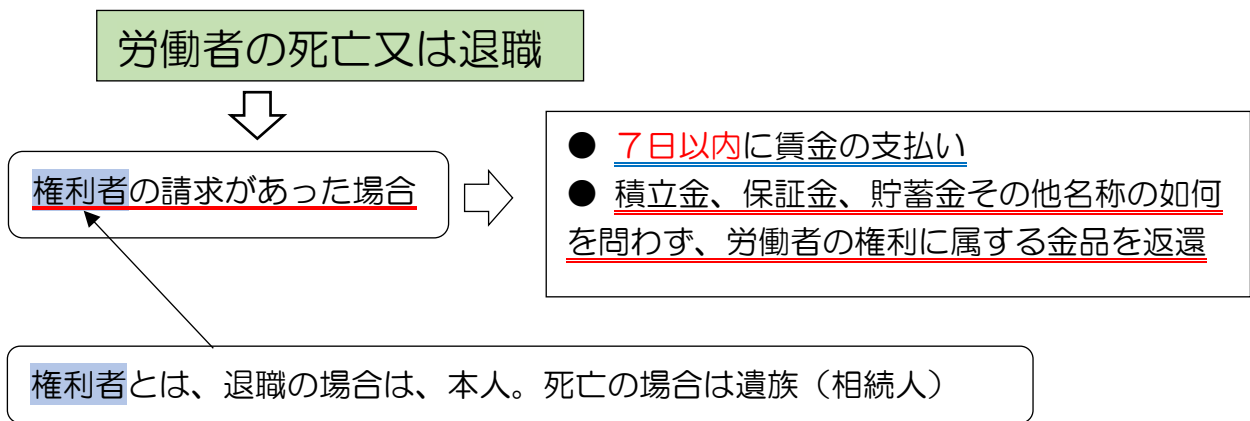
条文

- ① 使用者は、労働者の死亡又は退職の場合において、権利者の請求があった場合においては、7日以内に賃金を支払い、積立金、保証金、貯蓄金その他名称の如何を問わず、労働者の権利に属する金品を返還しなければならない。
- ② ①の賃金又は金品に関して争がある場合においては、使用者は、異議のない部分を、①の期間中に支払い、又は返還しなければならない。



暗記

金品の返還は、死亡又は退職の場合限定です。



[1問1答 CHECK]

[問1] 使用者は、労働者の死亡又は退職の場合において、 [①] があった場合においては、 [②] 以内に賃金を支払い、積立金、保証金、貯蓄金その他名称の如何を問わず、労働者の [③] を返還しなければならない。

- ① 権利者の請求 ② 7日 ③ 権利に関する金品

[問2] 前項の賃金又は金品に関して争がある場合においては、使用者は、異議のない部分を、同項の期間中に支払い、又は返還しなければならない。(○)

労使間で見解の相違が無い部分 (退職金の額等)

〔問3〕退職手当に関しては、あらかじめ就業規則等で定められた支払時期に支払えば足りる。(○)

〔問4〕労働者の賃金支払い請求が行われてから7日より前に、賃金の所定の支払日が到来する場合は、所定の賃金支払い日に支払わなければならない。(○)

〔問5〕労働者が死亡した場合の退職金については、別段の定めがなければ民法の一般原則による遺産相続人に支払う趣旨と解されている。(○)

〔問6〕上記の場合、就業規則等で民法の遺産相続人の順位によらず、労働基準法施行規則に規定する遺族補償の順位による旨を定めても違法ではない。(○)

[過去問 CHECK]

■H24年 問1-B (正解)

死亡した労働者の退職金の支払は、権利者に対して支払うこととなるが、この権利者について、就業規則において、民法の遺産相続の順位によらず、労働基準法施行規則第42条、第43条の順位による旨定めた場合に、その定めた順位によって支払った場合は、その支払は有効であると解されている。



労働基準法施行規則第42条、第43条の順位による旨定めた場合とは、労働協約、就業規則等に順位を記載する場合があります。上記記載は、民法より優先されます。

[法 24 条] 賃金の支払い 通貨払いの原則

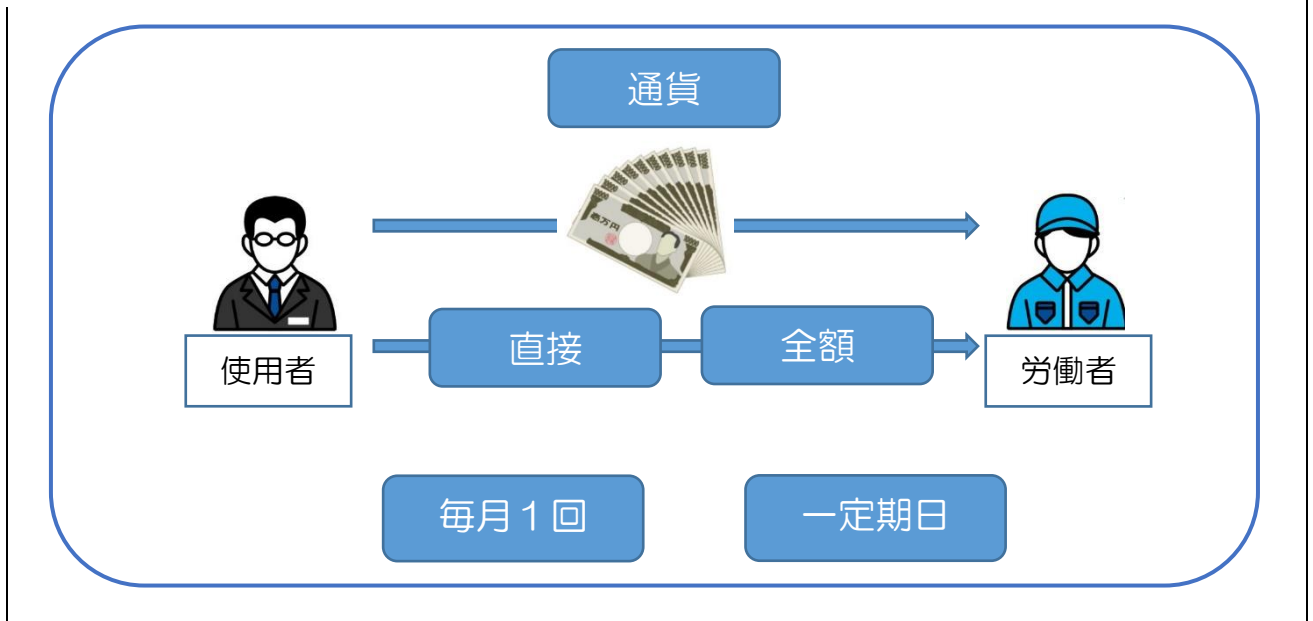
(出題傾向) ○：択一式 (H4.6.9.11.13.14) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
〇〇	〇	—	—	—	〇〇	—	—	〇	〇	〇〇	〇〇



賃金の5原則

暗記



条文

原則

例外

暗記

賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。

ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

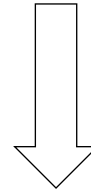
【POINT】通貨払いの原則と例外

原則⇒通貨払い

例外

①法令に別段の定めがある場合	②労働協約に別段の定めがある場合	③厚生労働省令で定める方法
現在規定なし	・通勤定期券 ・自社製品	個々の労働者の同意が必要

同意の形式は問わず、労働者からの預貯金口座の指定があれば、同意を得られたものとする。



通常の賃金	退職手当
(1) 金融機関の預貯金口座への振り込み (2) 証券総合口座への払込み	左記(1)、(2)の方法以外 (3) 金融機関を支払人とする小切手の交付 (4) 金融機関の支払保証小切手の交付 (5) 株式会社ゆうちょ銀行が発行する普通為替証書・定額小為替書の交付

[1問1答 CHECK]

【問1】賃金は、[①] で、直接労働者に、その [②] を支払わなければならない。ただし、[③] に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は過半数労働組合等との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

① 通貨 ② 全額 ③ 法令若しくは労働協約

【問2】労働協約の定めによって通貨以外のもので賃金を支払うことが許されるのは、その労働協約の適用を受ける労働者に限られる。(○)

【問3】通貨払いの例外として、①法令もしくは労使協定に別段の定めがある場合には、通勤定期券や自社製品でも違法ではない。

(×) 労使協定ではなく、労働協約。

[問4] 銀行等の預貯金への振込み、証券会社への預り金への払い込みは、個々の労働者の書面による同意を得る必要がある。

(×) 同意の形式は問わない。

[過去問 CHECK]

H25年 問7-A (正解)

いわゆる通貨払の原則の趣旨は、貨幣経済の支配する社会では最も有利な交換手段である通貨による賃金支払を義務づけ、これによって、価格が不明瞭で換価にも不便であり弊害を招くおそれが多い実物給与を禁じることにある。

H24年 問7-C (誤り)

いわゆる通貨払の原則は強行的な規制であるため、労働協約に別段の定めがある場合にも、賃金を通貨以外のもので支払うことは許されない。



「許される」ので誤りです。

H18年 問2-A (誤り)

労働基準法第24条第1項本文においては、賃金は、その全額を支払わなければならないと規定されているが、同項ただし書において、法令又は労働協約に別段の定めがある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができると規定されている。



⇒「労働協約」ではなく、「労使協定」になります。

[法 24 条] 賃金の支払い 直接払いの原則

(出題傾向) ○：択一式 (H3.9) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
○	○	—	—	—	○	—	○	○	—	—	—

条文

賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。

[1問1答 CHECK]

[問1] 労働者の親権者や法定代理人（弁護士等）に支払うことは直接払いの原則に違反する。（○）

[問2] 賃金は、労働者本人以外の労働者の家族や法定代理人に対して支払うことはできる。

（×）支払うことはできない。

【POINT】労働者の家族でも違反（原則）

例えば、労働者が未成年の場合には、未成年者に対する賃金が労働者の家族によって搾取されることも考えられます。

[問3] 労働者本人が病気のために、配偶者や子が使者として受け取るような場合は、これに反するものではない。（配偶者や子への支払いは可能）

（○）労働者が家族の場合の例外。

[問4] 賃金の支払いを受ける権利（賃金債権）を労働者が第三者に譲渡しても、第三者は、使用者に対してその支払いを求めることはできない。（○）

[問5] 行政官庁による国税徴収法の規定に基づく差押処分に従い、使用者が労働者の賃金を控除して行政官庁に納付することは、直接払いの原則に違反しない。（○）

[過去問 CHECK]

■H24年 問7B (正解)

行政官庁が国税徴収法の規定に基づいて行った差押処分に従って、使用者が労働者の賃金を控除のうえ当該行政官庁に納付することは、いわゆる直接払の原則に抵触しない。

■H21年 問4-B (正解)

賃金は直接労働者に支払わなければならない、労働者の委任を受けた弁護士に賃金を支払うことは労働基準法第24条違反となる。

■H21年 問4-C (誤り) 電電公社小倉電話局事件

労働者が賃金債権を第三者に譲渡した場合、譲渡人である労働者が債務者である使用者に確定日付のある証書によって通知した場合に限り、賃金債権の譲受人は使用者にその支払を求めることが許されるとするのが最高裁判所の判例である。



許されないので誤りです。

[法 24 条] 賃金の支払い 全額払いの原則

(出題傾向) ○：択一式 (H4.10.12.15.17.18.19) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
○	◎○	○○	◎	○	○○	○	○○	○	○	◎○	◎

条文

賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。

[1問1答 CHECK]

[問1] 賃金の過払を精算ないし調整するため、後に支払われるべき賃金から控除することは、「その額が多額にわたるものではなく、あらかじめ労働者にそのことを予告している限り、過払のあった時期と合理的に接着した時期においてされていなくても労働基準法 24 条 1 項の規定に違反するものではない。」とするのが、最高裁判所の判例である。

(×) 過払のあった時期と合理的に接着した時期でなければならない。

【POINT】「福島県教組事件」からの出題

例えば、給与計算に誤りが生じた場合（間違っ多く支払うケース）に次月以降調整することになりますが、「過払いのあった時期と合理的に接着した時期に行いなさい。」という判例が出ています。

通常は翌月の給与



[問2] 労使協定がある場合、所得税や社会保険料の源泉徴収を行うことは、全額払いの原則に違反しない。

(×) 労使協定は不要。法令に別段の定めがある場合に該当。

[問3] 労働組合費を給与から控除する協定（チェック・オフ協定）は、賃金の全額払いの原則には反しない。(○)

[問4] 使用者は、賃金の全額を支払わなければならないが、労働協約に別段の定めがある場合に限って、賃金の一部を控除して支払うことができる。

(×) 労働協約ではなく、法令に別段の定めがある場合又は労使協定がある場合である。

【POINT】 端数処理のまとめ

端数	端数処理
① 1 カ月における時間外労働、休日労働、深夜業の時間数のうち 1 時間未満の端数	30 分未満を切り捨て、30 分以上を切り上げ
② 1 時間当たりの賃金額及び割増賃金額のうち 1 円未満の端数	50 銭未満切り捨て、50 銭以上を切り上げ
③ 1 カ月における時間外労働、休日労働、深夜業の割増賃金の総額のうち 1 円未満の端数	
④ 1 カ月の賃金支払額のうち 100 円未満の端数	50 円未満切り捨て、50 円以上 100 円に切り上げ
⑤ 1 カ月の賃金支払額のうち 1,000 円未満の端数	翌月の賃金支払日に繰り越して支払うことはできる

[問5] 1 カ月の賃金支払額（賃金の一部を控除して支払う場合には控除した額。）に 100 円未満の端数が生じた場合、50 円未満の端数を切り捨て、それ以上を 100 円に切り上げて支払う事務処理方法は、労働基準法第 24 条違反としては取り扱わないこととされている。（○）

[問6] 1 カ月の賃金支払額のうち 1,000 円未満の端数を翌月の賃金支払日に繰り越して支払うことはできる。（○）

[問7] 1 カ月における時間外労働、休日労働、深夜業の時間数のうち 1 時間未満の端数を 30 分未満切り捨て、30 分以上を切り上げて処理することはできる。（○）

[問8] 1 カ月における時間外労働、休日労働及び深夜業の各々の割増賃金の総額に 1 円未満の端数が生じた場合に、50 銭未満の端数を切り捨て、それ以上を 1 円に切り上げることは違法ではない。（○）

[問9] 労働者が 5 分遅刻した場合に、30 分遅刻したものとして賃金カットをするという処理は、全額払の原則に反し違法である。（○）

〔問 10〕 上記の場合、遅刻をペナルティーとしてとらえ、就業規則に減給の制裁を定めた場合には、その範囲内でカットすることは、全額払いの原則には反しない。(○)

暗記

【POINT】 5分遅刻した場合

対処法	適否	根拠
5分に該当する賃金をカット	○	ノーワークノーペイの原則
30分として賃金カット	×	法24条全額払いの原則違反



30分として賃金カット	○	就業規則に「減給の制裁」の規定
-------------	---	-----------------



法91条(制裁規定の制限)

- 1回の額が平均賃金の1日分の半額
- 総額が一賃金支払期における賃金総額の10分の1

超えない範囲

〔問 11〕 判例によると、賃金全額払の原則の趣旨は、使用者が一方的に賃金を控除することを禁止し、もって労働者に賃金の全額を確実に受領させ、労働者の経済生活を脅かすことのないようにその保護を図ろうとするものである。(○) (日新製鋼事件)

〔問 12〕 労働者が自らの意思で退職金を受け取らない(退職金債権放棄)場合は、労働者の意思が明確であるので債権放棄の意思表示は有効である。(○)

【POINT】 シンガー・ソーイング・メシーン事件からの出題

(概要)

西日本における総責任者である従業員 A が同業他社への転職に際し、経費に関して疑義が生じ、会社側は、疑惑にかかる損害の一部を填補させる趣旨で退職金債権の放棄を A に求め署名に応じた。

その後 A は、会社に対して退職金の請求を求めて訴訟を起こした事件

(判決) 会社側勝訴

退職金債権放棄の意思表示は、A の自由な意思に基づくものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在したものと見て、退職金債権放棄を有効とすべきとした。

〔問 13〕 労働者が退職金債権を放棄する旨の意思表示は、それが労働者の自由な意思に基づくものであるか否かにかかわらず、賃金全額払の原則の趣旨に反し無効である。

(×) 労働者の自由な意思に基づくものであれば、賃金全額払の原則の趣旨に反しない。

[問 14] 使用者の責めにより解雇された労働者が、「解雇無効期間中に他の職について賃金を得た場合、使用者が解雇無効期間中に支払うべき賃金額のうち平均賃金の6割を超える部分から、他の職で得た賃金を控除することは全額払いの原則に違反しない。」(○)

【POINT】あけぼのタクシー事件

(概要)

労働組合の幹部であった労働者2名に対して、会社側は中傷ビラの配布等を理由に懲戒解雇。

これに対して労働者らは、懲戒解雇の撤回と解雇無効期間中の賃金および一時金の支払いを求めて提訴。

解雇無効期間(解雇された日から解雇が無効であるとの判決が確定し、復職するまでの期間)は、裁判中ということで長期に渡り、この間、他の会社でタクシー運転手として働いて収入(中間利益)を得ていた。

(判決)

懲戒解雇に関しては、不当労働行為として解雇無効。

解雇が無効と判断された場合に支払う賃金(バックペイ)は、使用者が支払うべき解雇無効期間中の賃金の額から中間利益(他社からの給与)の額を控除することは許される。

ただし、平均賃金の6割に達するまでの部分は利益控除の対象とすることはできない。(つまり、6割は保障)

(具体例) 中間利益=他社給与

解雇期間中の賃金が月額30万円の場合

最低保障6割(18万円=30万円×60%)	
他社給与が4割超えない場合	他社給与が4割超える場合
(事例) 毎月10万円	(事例) 毎月25万円
(会社の支払い) 20万円(30万円-10万円)で足りる。	(会社の支払い) 18万円(30万円×60%)で足りる。

[問 15] 賞与を支給日に在籍している者に対してのみ支給する旨のいわゆる賞与支給日在籍要件を定めた就業規則の規定は有効である。(○)(大和銀行事件)

[過去問 CHECK]

■H20年 問3E (誤り)

使用者は、賃金の全額を支払わなければならないが、労働協約に別段の定めがある場合に限り、賃金の一部を控除して支払うことができる。



⇒「労働協約」ではなく、「法令又は労使協定」

■H28年 問3C (正解)

1か月における時間外労働の時間数の合計に1時間未満の端数がある場合に、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げる事務処理方法は、労働基準法第24条及び第37条違反としては取り扱わないこととされている。

■H27年 問4B (誤り) 福島県教組事件

過払いした賃金を精算ないし調整するため、後に支払われるべき賃金から控除することは、その金額が少額である限り、労働者の経済生活の安定をおびやかすおそれがないため、労働基準法第24条第1項に違反するものではないとするのが、最高裁判所の判例である。



「その金額が少額である限り」ではなく、「行使の時期、方法、金額等」が勘案されます。

[法 24 条] 賃金の支払い 毎月 1 回以上払の原則

(出題傾向) ○：択一式(一) ◎：選択式(一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
○	—	—	—	—	—	—	○	—	—	—	—

条文

賃金は、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金)については、この限りでない。



条文に「この限りでない。」と表現されることがありますが、「例外である。」と読み替えたら理解しやすくなります。

賃金は、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金)については、例外である。

[1問1答 CHECK]

[問1] 賃金は、原則として、毎月1回以上支払わなければならない。(○)

[問2] 臨時に支払われる賃金、賞与は、毎月1回以上払いの原則は適用されない。(○)

[問3] 1カ月を超える期間の出勤成績により支給される精勤手当や一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当は、毎月1回以上払いの原則は適用されない。(○)

[問4] 使用者は、年俸額が600万円の労働者に対しては、毎月一定の期日を定めて1月50万円ずつ賃金を支払わなければならない。(×)



金額を均等にする必要はないので誤りです。
例えば、年2回の賞与で計120万円。残りの480万円を毎月40万円で支払うことは可能です。

[過去問 CHECK]

■H20年 問3C (誤り)

使用者は、1か月を超える期間の出勤成績によって支給される精勤手当について、毎月1回以上支払わなければならない。



精勤手当について、毎月1回以上支払わなければならない規定はありません。

■H21年 問4-E (誤り)

いわゆる年俸制で賃金が支払われる労働者についても、労働基準法第24条第2項のいわゆる毎月1回以上一定期日払の原則は適用されるため、使用者は、例えば年俸額（通常の賃金の年額）が600万円の労働者に対しては、毎月一定の期日を定めて1月50万円ずつ賃金を支払わなければならない。



年俸を均等にした月平均額を支払う必要はないので誤りです。

[法 24 条] 賃金の支払い 一定期日払いの原則

(出題傾向) ○：択一式 (H13) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	○	—	—	—	—	—	○	—	—	—	○

条文

賃金は、毎月1回以上、**一定の期日**を定めて支払わなければならない。
 ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金については、この限りでない。

[1問1答 CHECK]

[問1] 賃金は一定の期日を定めて支払わなければならない。(○)

[問2] 年俸制で雇用されている場合は、毎月1回以上払の原則、一定期日払いの原則は、適用されない。

(×) 賃金の5原則すべてが適用。

[問3] 所定の賃金支給日が休日に該当する場合、支払日を繰り下げること、繰り上げることはできる。(○)

[問4] 賃金の支払い日を、月給制に関しては毎月月末、週給制に関しては、毎週土曜日とすることは違法ではない。(○)

[問5] 月給制の場合で、賃金を「毎月第3木曜日に支給する」とする定めは、月内で期日の変動するので違法である。(○)

[過去問 CHECK]

■ H27年 問4E (誤り)

労働基準法第24条第2項に定める一定期日払の原則は、期日が特定され、周期的に到来することを求めるものであるため、期日を「15日」等と暦日で指定する必要があり、例えば「月の末日」とすることは許されない。



「月の末日」や「毎月第4金曜日」では、日が特定できないので誤りです。

[法 25 条] 非常時払

(出題傾向) ○：択一式 (H7.9) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	—	—	—	—	○	—	○	○	—	○

条文

使用者は、労働者が出産、疾病、災害その他厚生労働省令で定める非常の場合の費用に充てるために請求する場合においては、支払期日前であっても、既往の労働に対する賃金を支払わなければならない。

既に労働した分の賃金



暗記

非常時払いに関する条文です。

[非常の場合]

①出産 ②疾病 ③災害

④結婚 ⑤死亡 ⑥その他やむを得ない事由による 1 週間以上の帰郷の場合である。



労働者が請求した場合



使用者は支払期日前であっても、既往の労働に対する賃金を支払わなければならない。

[1問1答 CHECK]

[問1] 使用者は、労働者が出産、疾病、災害その他厚生労働省令で定める非常の場合の費用に充てるために [①] する場合には、支払期日前であっても、 [②] に対する賃金を支払わなければならない。

① 請求 ② 既往の労働

[問2] 労働基準法第 25 条により労働者が非常時払を請求しうる事由は、労働者本人に係る出産、疾病、災害に限られず、その労働者の収入によって生計を維持する者に係る出産、疾病、災害も含まれる。(○)

〔問3〕非常の場合とは、労働者又は労働者の収入によって生計を維持する者の①出産②疾病、③災害、④結婚、⑤死亡、⑥その他やむを得ない事由による1週間以上の帰郷の場合である。(○)

〔問4〕月給、週給等で賃金が定められている場合、「既往の労働に対する賃金」は、施行規則で規定する方法により、日割計算して算定する。(○)

[過去問 CHECK]

■H28年 問3D(誤り)

使用者は、労働者が出産、疾病、災害等非常の場合の費用に充てるために請求する場合には、いまだ労務の提供のない期間も含めて支払期日前に賃金を支払わなければならない。

⇒「いまだ労務の提供のない期間も含めて」ではなく、「既往の労働」に対しての賃金。



「いまだ労務の提供のない期間も含めて」ではなく、「既往の労働」に対しての賃金になります。

[法 26 条] 休業手当

(出題傾向) ○：択一式 (H9.13.15.17.18) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	◎	○○	○	○	—	○○	○○	—	○	○	○

条文

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない。



暗記

休業手当、頻出の箇所です。

使用者の都合により労働者が休業を強いられる場合は、労働者の最低限の生活を保障するために平均賃金の **100分の60以上**の休業手当を支払う必要があります。

[使用者の責めに帰すべき事由]

使用者の責めに帰すべき事由	使用者の責めに帰すべき事由に不該当
① 親会社のみから資材・資金の供給を受けていた下請工場が、 <u>親会社の経営難から資材・資金を獲得できずに休業した場合</u>	① 天災事変により休業
② 一部ストライキにより、 <u>スト不参加の労働者を就業させることができるにもかかわらず当該労働者を休業させた場合</u>	② 休電により休業
	③ 正当なロックアウト（作業場閉鎖）により休業
	④ 法令遵守により生ずる休業 ・労働安全衛生法の健康診断の結果に基づく労働時間の短縮



休業手当必要



休業手当不要

[1問1答 CHECK]

〔問1〕労働基準法第26条に定める休業手当は、同条に係る休業期間中において、労働協約、就業規則又は労働契約により休日と定められている日については、支給する義務は生じない。

(○) 週休2日制の会社の場合、休業手当は、1週間で5日の支給。



休日と定められている日は、そもそも労働義務がない日なので、手当の支払いが生じる余地がありません。

〔問2〕使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60の手当を支払わなければならない。

(×) 「100分の60」ではなく「100分の60以上」

〔問3〕休業期間中に一部労働して賃金が支払われた場合の処理は、労働者災害補償保険法の休業（補償）給付の処理と同じである。(×)

【POINT】休業手当と休業補償給付の比較

(具体例) 平均賃金・給付基礎日額：10,000円、一部労働した場合の賃金：2,000円

労基法…休業手当	労災法…休業（補償）給付
$(10,000 \text{円} \times 60 / 100) - 2,000 \text{円}$ =4,000円（以上の額）	$(10,000 \text{円} - 2,000 \text{円}) \times 60 / 100$ =4,800円

休業手当の場合は、先に100分の60を乗じて、最後に一部労働した賃金を控除します。

同じ「100分の60」でも、労災の方が手厚い金額

〔問4〕休業手当の支払義務の対象となる「休業」とは、労働者が労働契約に従って労働の用意（準備）し、しかも労働の意思をもっているにもかかわらず、その給付の実現が拒否され又は不可能となった場合をいう。(○)

〔問5〕休電による休業については、原則として労働基準法第26条の使用者の責に帰すべき事由による休業に該当しない。

(○) 「休電」に関しては、使用者の手に負えない。

〔問6〕使用者の責に帰すべき事由には、天災地変等の不可抗力によるものは含まれない。(○)

[問7] 使用者の責に帰すべき事由には、親工場の経営難から下請工場が資材、資金の獲得ができず休業した場合は含まれない。

(×) 含まれる。

[問8] 一部の労働者のストライキにより、残りの労働者を就業させることが可能であるにもかかわらず、使用者がこれを拒否した場合は「使用者の責に帰すべき事由」による休業には該当する。(○)

[問9] 第26条の「使用者の責に帰すべき事由」は、取引における一般原則たる過失責任主義とは異なる観点をも踏まえた概念というべきである。

(○) 過失責任主義に留まらず、「使用者側に起因する経営、管理上の障害を含むものと解するのが相当」。つまり、民法536条第2項の「債権者の責に帰すべき事由」より広い概念。



労基法26条の「使用者の責に帰すべき事由」の責任範囲は、民法より広い概念になります。

[問10] 使用者が、その責めに帰すべき事由による休業の場合に支払わなければならない休業手当は、同法第11条の賃金と解される。(○)

[問11] 労働安全衛生法による健康診断の結果、私傷病を理由として医師の証明に基づき、当該証明の範囲内において使用者が休業を命じた場合、休業手当を支払わなければならない。

(×) 休業手当を支払う必要はない。

[問12] 派遣中の労働者の休業手当については、使用者の責めに帰すべき事由かどうかの判断は、派遣先の使用者について行う。

(×) 派遣元の使用者について行う。

[過去問 CHECK]

■H21年 選択式【C：生活保障】（福島県教組事件）

休業手当について定めた労働基準法第26条につき、最高裁判所の判例は、当該制度は「労働者の【C】という観点から設けられたもの」であり、同条の「『使用者の責に帰すべき事由』の解釈適用に当たっては、いかなる事由による休業の場合に労働者の【C】のために使用者に前記〔同法第26条に定める平均賃金の100分の60〕の限度での負担を要求するのが社会的に正当とされるかという考量を必要とするといわなければならない」としている。

■H17年 問1-E（正解）ノースウエスト航空事件

最高裁の判例によると、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由」は、取引における一般原則たる過失責任主義とは異なる観点をも踏まえた概念というべきであって、民法第536条第2項の「債権者の責めに帰すべき事由」よりも広く、使用者側に起因する経営、管理上の障害を含むものと解するのが相当であるとされている。

■H18年 問2-C（正解）

労働基準法第26条の休業手当は、民法第536条第2項によって全額請求し得る賃金のうち、平均賃金の100分の60以上を保障しようとする趣旨のものであるから、労働協約、就業規則又は労働契約により休日と定められている日については、休業手当を支給する義務は生じない。

[法 27 条] 出来高払制の保障給

(出題傾向) ○：択一式 (H5.13.17) ◎：選択式 (H10)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	—	—	—	—	○	—	○	—	—	◎

条文

出来高払制その他の請負制で使用する労働者については、使用者は、労働時間に応じ一定額の賃金の保障をしなければならない。



出来高払制は、出来高がゼロの場合に、賃金が全く支給されないことのないように定められた規定です。

[1問1答 CHECK]

[問1] 出来高払制その他の請負制で使用する労働者については、使用者は、労働時間に応じ一定率の賃金の保障をしなければならない。

(×) 一定の率ではなく一定の額。

[問2] 出来高払制の趣旨は、その出来高や成果に応じた賃金の支払を保障しようとすることにある。

(×)



出来高や成果に応じた賃金ではなく、労働した時間に応じて賃金を保障するのが出来高払制の趣旨になります。

[問3] 労働者が就業しなかった場合でも、出来高払制での労働契約の場合には、出来高払制の保障給を支払う必要がある。

(×) 就業しなかった場合は、法 27 の出来高払制の保障給を支払う必要はない。

[過去問 CHECK]

■ H28 年 問3-E (正解)

労働基準法第 27 条に定める出来高払制の保障給は、労働時間に応じた一定額のものでなければならない、労働者の実労働時間の長短と関係なく 1 か月について一定額を保障するものは、本条の保障給ではない。

■ R1 年 選択式【C：労働時間】

労働基準法第 27 条は、出来高払制の保障給として、「使用者は、【 C 】 に応じ一定額の賃金の保障をしなければならない。」と定めている。

[法 28 条] 最低賃金

(出題傾向) ○：択一式(一) ☆：選択式(一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

条文

賃金の最低基準に関しては、最低賃金法の定めるところによる。

[1問1答 CHECK]

[問1] 賃金の最低基準に関しては、最低賃金法の定めるところによる。(○)

[法 32 条] 法定労働時間

(出題傾向) ○：択一式 (H14.17.19) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
〇〇	〇〇	〇	—	—	〇〇	〇〇	〇	〇	〇	〇〇	—

条文

暗記

- ① 使用者は、労働者に、休憩時間を除き 1 週間について 40 時間を超えて、労働させてはならない。
- ② 使用者は、1 週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き 1 日について 8 時間を超えて、労働させてはならない。



暗記

(2項) 1日の限度：休憩時間を除き 8時間/日

[原則]

月	火	水	木	金	土	日
---	---	---	---	---	---	---

(1項) 1週間の限度：休憩時間を除き 40時間/週

休日は、毎週少なくとも1回の休日もしくは4週間を通じ4日以上の日を付与する義務があります。(法定休日)

[特例] 規模が小さい一定の事業の場合は、1週間 44時間

常時 10 人未満の労働者を使用する事業
(パート労働者等を含む)



- ① 商業の事業
- ② 映画・演劇業
(映画の製作の事業を除く。)
- ③ 保健衛生の事業
- ④ 接客娯楽の事業



1 週間の限度：
休憩時間を除き 44 時間/週

[1問1答 CHECK]

〔問1〕1日の所定労働時間が8時間の事業場において、1時間遅刻をした労働者に所定の終業時刻を1時間繰り下げて労働させることは、時間外労働に従事させたことにはならない。(○)

〔問2〕使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間以上労働させてはならない。

(×) 40時間以上ではなく40時間を超えて。



40時間ジャストは、適法で、1分を超えた40時間+1分は違法になります。

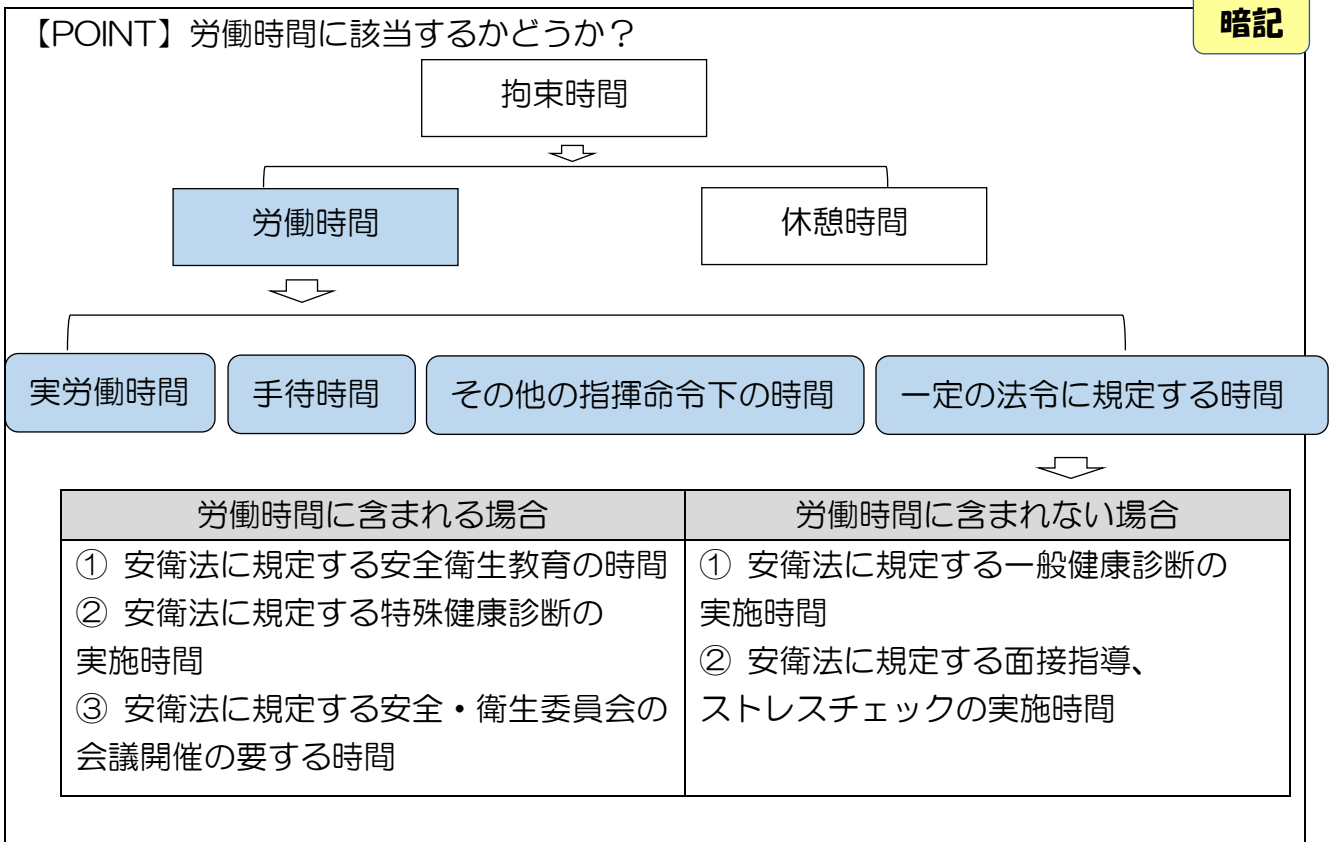
〔問3〕使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない。(○)

〔問4〕労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、「労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まる」とするのが、判例である。(○)

〔問5〕労働時間に関する規定の適用は、同一事業主に属する異なった事業場において労働する場合だけでなく、事業主を異にする事業場での労働も通算される。(○)

〔問6〕「労働」とは、一般的に、使用者の指揮監督のもとにあることをいい、必ずしも現実に精神又は肉体を活動させていることを要件とはしない。(○)

〔問7〕 運転手が2名乗り込んで交替で運転に当たる場合、運転しない者が助手席で休息し、又は仮眠をとっている場合でもそれは「労働」であり、労働基準法上の労働時間に該当する。(○)



〔問8〕 労働者が使用者の実施する教育、研修に参加する時間を労働基準法上の労働時間とするかどうかは、実質的にみて出席の強制があるか否かにより判断すべきものである。(○)

〔問9〕 訪問介護の業務に関して、訪問介護先から次の訪問介護先への移動時間は、使用者の指揮監督下に置かれている時間であり、労働時間数に応じて賃金を支払わなければならない。(○)

〔問10〕 使用者は労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有している。(○)

〔問11〕 使用者が行う始業・終業時刻の確認及び記録の方法として、使用者が自ら現認することにより確認し記録すること又はタイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認し記録することが求められている。(○)



使用者が自ら現認とは、例えば、朝礼等により確認が該当します。

[過去問 CHECK]

■H20年 問4-A (誤り) 三菱重工業長崎造船所事件

労働基準法が規制対象とする労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、その具体的な判断においては、労働契約、就業規則、労働協約等の定めに従い決定されるべきであるとするのが最高裁判所の判例である。



「労働契約、就業規則、労働協約等の定めに従い決定されるべき」ではなく、「指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるもの」と解されます。

■H21年 問5-A (正解)

労働安全衛生法に定めるいわゆる特殊健康診断が法定労働時間外に行われた場合には、使用者は、当該健康診断の受診に要した時間について、労働基準法第37条第1項の規定による割増賃金を支払わなければならない。

[法 40 条] 法定労働時間の特例

(出題傾向) ○：択一式 (H7.18) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	○	—

条文

暗記

常時 10 人未満の労働者を使用する次の事業の使用者は、1 週間について 44 時間まで労働させることができる。

商業・映画、演劇業（映画の製作の事業は除く）・保健衛生業・接客娯楽業

映画製作の場合は、自ら時間の調整ができるので除きます。



客相手の商売で小規模の場合（常時 10 人未満）、法定労働時間の特例ということで 1 週間 44 時間まで労働させることが可能です。

[1 問 1 答 CHECK]

[問 1] 使用者は、商業・映画演劇業（映画の製作の事業を除く。）、保健衛生、接客娯楽業のうち常時 [①] の労働者を使用するものについては、労働時間の規定にかかわらず、一週間について [②] 時間、一日について [③] 時間まで労働させることができる。

- ① 10 人未満 ② 44 ③ 8

[問2] 満18歳に満たない年少者についても、上記要件に該当する事業の場合、法定労働時間の特例が適用される。

(×) 適用されない。



18歳未満の年少者を40時間を超えて44時間まで使用するのは酷です。

【POINT】 満18歳に満たない年少者に関する適用除外

暗記

- ① 4つの変形労働時間制
- ② 36協定による時間外・休日労働
- ③ 労働時間の特例（法40条）
- ④ 休憩の特例



満18歳未満の年少者には適用除外

①、②に関しては、例外があります。（解説は、年少者の項目に掲載）

[問3] 変形労働時間制において、特例事業の場合、法定労働時間の特例が適用される。

(×) 適用されるのは、1カ月単位の変形労働時間制とフレックスタイム制である。

他は適用されない。

【POINT】 法40条の特例が適用される変形労働時間制 ○：適用

暗記

1カ月単位 (法32条2)	フレックスタイム (法32条の3)	1年単位 (法32条の4)	1週間単位 (法32条の5)
○	○	×	×

1年単位の変形労働時間制は、長すぎ、1週間単位は、短すぎるので法40条の特例には馴染みません。

(覚え方：条文順に左半分が、特例が適用される変形労働時間制)

[過去問 CHECK]

■H17年 問7-C (誤り)

使用者は、労働基準法別表第1第13号の保健衛生の事業のうち常時10人未満の労働者を使用するものについては、1週間について44時間、1日について8時間まで労働させることができる。また、この特例の下に、1か月単位の変形労働時間制、清算期間が1箇月を超えないフレックスタイム制及び1年単位の変形労働時間制を採用することができる。



1年単位の変形労働時間制を除けば正解。

■H18年 問3-E (正解)

使用者は、物品の販売の事業のうち常時10人未満の労働者を使用するものについては、労働基準法第32条の規定にかかわらず、1週間について44時間、1日について8時間まで労働させることができる。

[法 38 条] 労働時間の通算、坑内労働

(出題傾向) ○：択一式 (H5.6.14) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	○	—	—	—	○	—	—	—	—	—

条文

- ① 労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。
- ② 坑内労働については、労働者が坑口に入った時刻から坑口を出た時刻までの時間を、休憩時間を含め労働時間とみなす。

[1問1答 CHECK]

[問1] 労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。(○)

[問2] 坑内労働については、労働者が坑口に入った時刻から坑口を出た時刻までの時間を、休憩時間を除いて労働時間とみなす。

(×) 休憩時間を含んで労働時間とみなす。

[問3] 労働時間の通算に関しては、派遣中の労働者についても適用される。(○)

[問4] 複数の事業場に派遣される派遣労働者の労働時間は、それぞれの派遣先の事業場での労働時間が通算される。(○)

[過去問 CHECK]

■H26年 問5-A (正解)

労働基準法上の労働時間に関する規定の適用につき、労働時間は、同一事業主に属する異なった事業場において労働する場合のみでなく、事業主を異にする事業場において労働する場合も、通算される。

■H22年 問5-D (誤り)

働基準法第38条第1項に定める事業場を異にする場合の労働時間の通算については、同一事業主に属する異なった事業場において労働する場合にのみ適用されるものであり、事業主を異にする複数の事業場において労働する場合には適用されない。



「適用される。」ので誤りになります。

[法 32 条の 2 第 1 項] 1 カ月単位の変形労働時間制

(出題傾向) ○：択一式 (H8.13.15.17.18.19) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	○	—	—	—	○	○	—	○○	—	○○

条文

- ① 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては、その労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、又は就業規則その他これに準ずるものにより、1 カ月以内の一定の期間を平均し 1 週間当たりの労働時間が 40 時間を超えない定めをしたときは、その定めにより、特定された週において 40 時間又は特定された日において 8 時間を超えて、労働させることができる。
- ② 使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の協定を行政官庁に届け出なければならない。



暗記

■ 制度の概要

1 ヶ月で考えた場合に、月の前半は忙しく（業務が集中する）、後半は余裕がある等、月内で業務の繁閑がある職種に向いています。

(医療機関、タクシー会社などで多く採用)

3 週間でも 2 週間でも可能

1 カ月以内の一定期間を平均して 1 週間の労働時間が法定労働時間以下の範囲内で、特定の週または特定の日に法定労働時間を超えて労働させることができる制度です。

法定労働時間を超えても割増賃金は不要

	月	火	水	木	金	土	日	計
1 週	9	9	9	9	9	5	休	50
2 週	9	9	9	9	8	休	休	44
3 週	7	7	7	7	8	休	休	36
4 週	6	6	6	6	6	休	休	30
								160

平均して 1 週間 40 時間に納まっている。

【POINT】要件

労使協定

又は

就業規則等

労使協定を採用する場合は、所轄労働基準監督署長に届出義務あり

[規定事項]

- ① 変形期間の長さ（1 カ月以内）とその起算日
- ② 対象労働者の範囲
- ③ 変形期間における各日・各週の労働時間
（就業規則の場合は、始業及び終業の時刻も記載）
- ④ 労使協定の場合は有効期間

[1問1答 CHECK]

[問1] 使用者は、労使協定又は就業規則その他これに準ずるものにより、1 カ月以内の一定の期間を平均し1 週間当たりの労働時間が 40 時間を超えない定めをしたときは、その定めにより、特定された週において 40 時間又は特定された日において 8 時間を超えて、労働させることができる。（特例事業の場合は 44 時間）（○）

〔問2〕 1カ月単位の変形労働時間制により、特定された1週間について、各週の月曜、火曜、木曜、金曜を所定労働日とし、その所定労働時間をそれぞれ9時間、計36時間としている事業場において、その各所定労働日に9時間を超えて労働時間を延長すれば、その延長した時間は法定労働時間を超えた労働となる。(○)

暗記

【POINT】 1カ月単位の変形労働時間制の事例問題

1カ月単位の変形労働時間制の場合、下記のようにあらかじめ特定(カレンダーを作成する等)することが必要です。

月	火	水	木	金	土	日	計
8	7	9	8	8	休	休	40時間
5	5	5	5	5	5	休	30時間
10	10	10	10	10	4	休	54時間
9⇒10	9	休	9	9	休	休	36時間

計 160時間

上記の場合、1カ月の合計労働時間が160時間で、1週間に換算すると40時間(160÷4週)の範囲内なので、割増賃金は発生しません。

(第1週の水曜日、第3週の月、火、水、木、金曜日、第4週の月、火、木、金曜日は法定労働時間を超えていても、割増賃金の対象外です。)

設問の週(第4週)に関して、例えば、月曜日に1時間多く残業して10時間になった場合、第4週の合計は37時間で週の法定労働時間の範囲内ですが、その延長した時間は法定労働時間を超えた労働として割増賃金が発生します。

〔問3〕 上記の事業場において、あらかじめ水曜の休日を前日の火曜に、火曜の労働時間をその水曜に振り替えて9時間の労働をさせたときは、水曜の労働はすべて法定労働時間内の労働になる。

(×) 特定された週を変更しているので、1カ月単位の変形労働時間制の恩恵は受けられず、水曜日の1日8時間の法定労働時間を超えた1時間に対して割増賃金が発生。

[問4] 日曜から金曜までの間において所定どおり労働（各週の月曜、火曜、木曜、金曜を所定労働日とし、その所定労働時間をそれぞれ9時間、計36時間）した後の土曜に6時間の労働をさせた場合は、6時間が法定労働時間を超えた労働になる。

(×) そのうちの2時間が法定労働時間を超えた労働になる。

暗記

【POINT】

■ 1カ月単位の変形労働時間制の事例問題

月	火	水	木	金	土	日	計
中略							
9	9	休	9	9	休⇒6	休	36⇒42

1週間36時間で1カ月単位の変形労働時間制を特定していたところ、土曜に6時間労働したため、1週間42時間になった場合は、40時間を超える時間が時間外労働になります。

(42時間 - 40時間 = 2時間)

■ 時間外労働となる時間

単位	特定した時間	時間外労働となる時間
① 1日	8時間超えの労働時間を定めた日	定めた時間を超える時間
	上記以外の日	8時間を超える時間
② 1週間 (①を除く)	40(44)時間を超える労働時間を定めた週	定めた時間を超える時間
	上記以外の週	<u>40(44)時間を超える時間</u>
③ 変形期間		法定の総枠を超える時間

[問5] 1カ月単位の変形労働時間制を採用した場合、変形期間における所定労働時間の総枠の計算は、下記の通りである。(○)

その事業場の週法定労働時間 × 変形期間の暦日数 ÷ 7

[問6] 1カ月単位の変形労働時間制については、使用者は、当該変形期間の途中において、業務の都合によって任意に労働時間を変更することができる。

(×) 使用者が業務の都合によって任意に労働時間を変更するような制度はこれに該当しない。

[問7] 派遣労働者を派遣先で1カ月単位の変形労働時間制で労働させるには「派遣先」において労使協定又は就業規則等にその旨を定める必要がある。

(×) 派遣先ではなく派遣元。

〔問8〕1カ月単位の変形労働時間制については、労使協定又は就業規則その他これに準ずるものによるほか、労使委員会の委員の過半数の多数による議決による決議によってこれを行うことができる。

(×) 「労使委員会の委員の過半数」⇒労使委員会の委員の5分の4以上の多数による議決による決議。

〔問9〕1カ月単位の変形労働時間制を採用している事業場において、就業規則で休日振替を規定している場合、休日振替の結果、1日8時間又は1週40時間を超える所定労働時間が設定されていない日又は週で、1日8時間又は1週40時間を超える時間は時間外労働となる。(○)

[過去問 CHECK]

■H27年 問6-B (正解) 大星ビル管理事件

労働基準法第32条の2に定めるいわゆる1カ月単位の変形労働時間制が適用されるためには、単位期間内の各週、各日の所定労働時間を就業規則等において特定する必要があり、労使協約又は就業規則において、業務の都合により4週間ないし1カ月を通じ、1週平均38時間以内の範囲内で就業させることがある旨が定められていることをもって、直ちに1カ月単位の変形労働時間制を適用する要件が具備されているものと解することは相当ではないとするのが、最高裁判所の判例である。

■R1年 問2-D (誤り)

1カ月単位の変形労働時間制は、就業規則その他これに準ずるものによる定めだけでは足りず、例えば当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては、その労働組合と書面により協定し、かつ、当該協定を所轄労働基準監督署長に届け出ることによって、採用することができる。



「就業規則」か「労使協定」のどちらかに定めます。

[法 32 条の3] フレックスタイム制

(出題傾向) ○：択一式 (H7.8.11.13.14.15) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	—	—	—	—	○	—	○	—	○○	○

条文

使用者は、就業規則その他これに準ずるものにより、その労働者に係る始業及び終業の時刻をその労働者の決定にゆだねることとした労働者については、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めたときは、労働者が選択したところにより、各週または各日の法定労働時間を超えて、労働させることができる。



1週間 40時間（特例事業 44時間）、1日8時間

フレックスタイム制とは、清算期間中の総労働時間の範囲内で、始業・終業時刻を労働者が自由に決められる制度

[2019年法改正]

暗記

	改正前	改正後
清算期間	1カ月以内	1カ月超～ 3カ月
割増賃金	1カ月ごとに清算 清算期間中、法定労働時間を超えた場合割増賃金発生	(原則) 3カ月 の平均で法定労働時間を超えていなければ、割増賃金不要 (例外) 各月を平均し1週間当たり 50時間 を超えた場合は割増必要
労使協定の届出	不要	必要
途中入退社の規定	なし	清算期間中の入社や退社の場合は⇒清算が必要

暗記

【POINT】フレックス体制の要件

就業規則等



労使協定

「始業及び終業の時刻を労働者の決定に委ねる旨」の記載

- ① 対象となる労働者の範囲
- ② 清算期間（3カ月以内の期間に限るものとする。）
- ③ 清算期間における総労働時間（清算期間を平均し1週間当たりの労働時間が法定労働時間の総枠の範囲内）
- ④ 標準となる1日の労働時間
- ⑤ 労働者が労働しなければならない時間帯（コアタイム）を定める場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻
- ⑥ 労働者がその選択により労働することができる時間帯（フレキシブルタイム）に制限を設ける場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻

[1問1答 CHECK]

〔問1〕使用者は、〔 ① 〕により、その労働者に係る〔 ② 〕をその労働者の決定にゆだねることとした労働者については、当該事業場の労働者の過半数労働組合等との書面による協定により、〔 ③ 〕として定められた期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において、1週間において40時間又は1日において8時間を超えて、労働させることができる。

- ① 就業規則その他これに準ずるもの ② 始業及び終業の時刻 ③ 清算期間

〔問2〕 書面による協定の内容

- (1) 対象となる労働者の範囲
 - (2) 清算期間（その期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、〔 ① 〕カ月以内の期間に限るものとする。）
 - (3) 清算期間における〔 ② 〕
 - (4) 標準となる1日の労働時間
 - (5) コアタイムを定める場合には、その時間帯の〔 ② 〕
 - (6) フレキシブルタイムに制限を設ける場合には、その時間帯の〔 ② 〕
- ① 3 ② 総労働時間 ③ 開始及び終了の時刻

〔問3〕 フレックスタイム制は、始業及び終業の時刻の両方を労働者の決定に委ねることを要件としており、始業又は終業時刻の一方についてのみ労働者の決定に委ねるものは本条に含まれない。（○）

〔問4〕 労働時間の特例（週44時間）が適用される事業場では、1カ月単位の変形労働時間制とフレックスタイム制は採用することはできる。（○）

〔問5〕 フレックスタイム制を採用した場合であっても、一斉休憩の原則は適用される。（○）

〔問6〕 フレックスタイム制を採用した場合、使用者は、その対象労働者については、就業規則において、各日の休憩時間の長さを定め、それをとる時間帯は労働者にゆだねる旨記載する必要がある。（○）

〔問7〕 派遣労働者をフレックスタイム制で労働させるためには、派遣先事業場で就業規則等の定めをし、労使協定に所定の事項を定める必要がある。

（×）派遣元事業場で就業規則等の定めをする。

〔問8〕 使用者は、1カ月単位の変形労働時間制、フレックスタイム制、1年単位の変形労働時間制又は1週間単位の非定型的変形労働時間制により労働させる場合、育児を行う者その他特別の配慮を要する者について、これらの者が育児等に必要な時間を確保できるような配慮をしなければならない旨規定されている。

（×）フレックスタイム制に関しては、育児等に必要な時間を確保できるような配慮は不要。（フレックスタイム制を活用して育児等に必要な時間を確保することができるため）

[過去問 CHECK]

■H17年 問2-E (誤り)

フレックスタイム制においては、始業及び終業の時刻を、対象となる労働者の決定にゆだねているところから、フレックスタイム制を採用する事業場においては、使用者は、対象労働者については、各労働者の各日の労働時間の把握を行う必要はない。



労働時間の把握を行う必要があります。

■R1年 問6-B (正解)

労働基準法第32条の3に定めるいわゆるフレックスタイム制について、清算期間が1カ月を超える場合において、清算期間を1カ月ごとに区分した各期間を平均して1週間当たり50時間を超えて労働させた場合は時間外労働に該当するため、労働基準法第36条第1項の協定の締結及び届出が必要となり、清算期間の途中であっても、当該各期間に対応した賃金支払日に割増賃金を支払わなければならない。



2019年法改正により、1カ月を超える場合が可能になっています。

[法 32 条の4] 1年単位の変形労働時間制

(出題傾向) ○：択一式 (H9.10.11.17.18) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	○	—	—	—	—	—	○	—	○○	—

条文

使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めたときは、対象期間として定められた期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において、当該協定で定めるところにより、特定された週において40時間又は特定された日において8時間を超えて、労働させることができる。



1カ月を超え1年以内

暗記

1年単位の変形労働時間制とは

季節等により業務量の繁閑の差が大きい業種において、対象期間の年間法定労働時間数を超えないことを条件に、業務の繁閑に応じて、特定の週または特定の日に法定労働時間を超えて労働時間を配分できる勤務体系。

1日8時間 1週間40時間

対象期間における所定労働時間総数 ≤ 40時間 × 対象期間の暦日数 / 7

対象期間	法定労働時間の総枠の上限
1年 (365日の場合)	2,085時間
6カ月 (183日の場合)	1,045時間
4カ月 (122日の場合)	697時間
3カ月 (92日の場合)	525時間

365日 ÷ 7日 = 52.14週 40時間 × 52.14週 = 2,085時間



暗記

例えば、6カ月間を対象期間として1年単位の変形労働時間制を採用した場合、年間の法定労働時間の総枠 1,045 時間になります。

1年単位の変形労働時間制を採用することにより、1,045 時間の範囲内で、特定の日または特定の週において法定労働時間を超えて労働させることが可能な制度ということになります。

ただし、闇雲に1日の労働時間や1週間の労働時間を増やすことは、労働強化に繋がるので、

下記のように限度を設けています。

[労働日数・労働時間・連続労働日数の限度]

1年当たりの労働日数	280日
1日当たりの労働時間	10時間
1週間当たりの労働時間	52時間
(原則)連続労働できる日数	連続6日勤務
連続12日勤務可能な場合	1週間に1日の休みを確保 (連続12日勤務)

6カ月の場合の労働日数の上限は、 $280 \times \text{対象期間中の暦日数} / 365$ 日
 (1月～6月の暦日数；181日 $280 \times 181 / 365 \approx 138$ 日…上限の労働日数)

【POINT】採用するための要件

労使協定

所轄労働基準監督署長

- ① 対象となる労働者の範囲
- ② 対象期間（その期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、1カ月を超え1年以内の期間に限る。）
- ③ 特定期間（対象期間中の特に業務が繁忙な期間をいう。）
- ④ 対象期間における労働日及び当該労働日ごとの労働時間（対象期間を1カ月以上の期間ごとに区分することとした場合においては、当該区分による各期間のうち当該対象期間の初日の属する期間（「最初の期間」）における労働日及び当該労働日ごとの労働時間並びに当該最初の期間を除く各期間における労働日数及び総労働時間）
- ⑤ その他厚生労働省令で定める事項

[1問1答 CHECK]

〔問1〕使用者は、当該事業場に、労働者の過半数組合等との書面による協定により、第32条の規定にかかわらず、その協定で [①] として定められた期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において、当該協定で定めるところにより、 [②] において40時間又は [③] において8時間を超えて、労働させることができる。

① 対象期間 ② 特定された週 ③ 特定された日

〔問2〕書面により定める事項

- (1) 対象となる労働者の範囲
- (2) 対象期間（その期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、 [①] の期間に限るものとする。
- (3) [②] （対象期間中の特に業務が繁忙な期間をいう。）
- (4) 対象期間における労働日及び当該労働日ごとの労働時間
- (5) 有効期間

① 1カ月を超え1年以内 ② 特定期間

〔問3〕労働基準法第32条の4に定めるいわゆる1年単位の変形労働時間制の対象期間は、1カ月を超え1年以内であれば3カ月や6カ月でも構わない。（○）

〔問4〕労働基準法第32条の4に定める1年単位の変形労働時間制においては、原則、1日10時間、1週52時間という労働時間の上限が定められている。(○)

〔問5〕対象期間を1カ月以上の期間ごとに区分した場合における最初の期間を含む各期間については、労使協定に当該各期間の労働日数及び総労働時間を定めることが必要である。

(×) 最初の期間を除く。

暗記

【POINT】

最初の期間は、具体的に労働する日及び各労働日の労働時間を特定することが必要。
最初の期間以外は、それぞれの対象期間の①労働日数及び②総労働時間を取り合えず決めておきます。
ただし、**30日前**までには、過半数労働組合等との同意を得て、書面で具体的な労働日と各労働日の労働時間を特定することが必要です。

〔問6〕上記、当該各期間の初日の少なくとも30日前に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の同意を得て、労働日を定めなければならない。

(×) 労働日及び労働日ごとの労働時間を定めなければならない。

〔問7〕1年単位の変形労働時間制においては、対象期間が3カ月を超える場合は、原則として、1年当たりの労働日数は280日が限度である。

(○) 労働者への負荷が集中することを抑えるため、対象期間中の労働日数(3カ月を超える場合)及び労働時間について上限を規定。

〔問8〕上記の特例として、隔日勤務のタクシーの運転手の場合、1日の労働時間の上限は、12時間である。

(×) 16時間

〔問9〕積雪地域の建設業の屋外労働者については、1週間の労働時間の限度は、48時間を超える週数にかかわらず、52時間である。（○）

〔問10〕厚生労働大臣は、〔①〕の意見を聴いて、対象期間における労働日数の限度並びに1日及び1週間の労働時間の限度並びに対象期間（第一項の協定で特定期間として定められた期間を除く。）及び同項の協定で特定期間として定められた期間における連続して労働させる日数の限度を定めることができる。

① 労働政策審議会

[過去問 CHECK]

■ H17年 問2-D（正解）

労働基準法第32条の4に規定するいわゆる1年単位の変形労働時間制を採用する事業場において、その対象となる労働者が対象期間中に退職した場合、当該労働者について、当該労働させた期間を平均し1週間当たり40時間を超えて労働させた場合においては、その超えた時間（同法第33条又は第36条第1項の規定により延長し、又は休日に労働させた時間を除く。）の労働については、同法第37条の規定の例により割増賃金を支払わなければならないが、これを支払わない場合には、同法第24条違反となる。

■ H30年 問2-B（誤り）

いわゆる一年単位の変形労働時間制においては、隔日勤務のタクシー運転者等暫定措置の対象とされているものを除き、1日の労働時間の限度は10時間、1週間の労働時間の限度は54時間とされている。



1週間の労働時間の限度は52時間になります。

[法 32 条の5] 1 週間単位の非定型的変形労働時間制

(出題傾向) ○ 択一式 (一) ◎: 選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	○	—	—	—	—	—	○	—	—	—

条文

- ① 使用者は、日ごとの業務に著しい繁閑の差が生ずることが多く、かつ、これを予測した上で就業規則その他これに準ずるものにより各日の労働時間を特定することが困難であると認められる厚生労働省令で定める事業（小売業、旅館、料理店及び飲食店）であつて、常時使用する労働者の数が **30 人未満**のものに従事する労働者については、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、**1 日について 10 時間**まで労働させることができる。
- ② 使用者は、①の規定により労働者に労働させる場合においては、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働させる 1 週間の各日の労働時間を、あらかじめ、当該労働者に通知しなければならない。

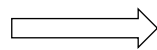


暗記

1 週間単位の非定型的変形労働時間制とは、1 週間の繁閑の差が激しい **30 人未満**の小売業等の一定の業種で、1 週間の労働時間が 40 時間以下の範囲内で、毎日の労働時間を弾力的に定めることができる制度です。

日ごとの業務に著しい繁閑の差が多い、常時使用する労働者の数が 30 人未満の小売業、旅館、料理店及び飲食店

労使協定



所轄労働基準監督署長

⇒ 1 日の労働時間を **10 時間**まで可能に

月	火	水	木	金	土	日	合計
4	4	休	6	6	10	10	40



法定労働時間の特例（1週間44時間）との人数要件及び業種の相違に注意

（常時10人未満）

- ① 商業の事業
- ② 映画・演劇業（映画の製作の事業を除く。）
- ③ 保健衛生の事業
- ④ 接客娯楽の事業

[1問1答 CHECK]

〔問1〕1週間単位の非定型的変形労働時間制は、小売業、旅館、料理店若しくは飲食店の事業の事業場、又は、常時使用する労働者の数が30人未満の事業場のいずれか1つに該当する事業場であれば採用することができる。

（×）又はではなく、「かつ」

〔問2〕1週間単位の非定型的変形労働時間制については、日ごとの業務の繁閑を予測することが困難な事業に認められる制度であるため、1日の労働時間の上限は定められていない。

（×）1日の上限は10時間と定められている。

〔問3〕緊急でやむを得ない事由がある場合、あらかじめ通知した労働時間を変更しようとする日までに、書面で当該労働者に通知することによりその労働時間を変更することができる。

（×）変更しようとする前日までに変更することが要件

〔問4〕使用者は、前項の規定により労働者に労働させる場合においては、当該労働させる一週間の各日の労働時間を、あらかじめ、当該労働者に通知しなければならない。

（○）

[過去問 CHECK]

■H28年 問4-D (誤り)

労働基準法第32条の5に定めるいわゆる一週間単位の非定型的変形労働時間制は、小売業、旅館、料理店若しくは飲食店の事業の事業場、又は、常時使用する労働者の数が30人未満の事業場、のいずれか1つに該当する事業場であれば採用することができる。



「又は」ではなく、「かつ」になります。

【法 33 条】 災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等

(出題傾向) ○：択一式 (H7.9.11.12.13) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	○	—	—	—	—	—	—	—	—	—

条文

① 災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁（所轄労働基準監督署長）の許可を受けて、その必要の限度において労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。

ただし、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。

(中略)

公務員のことです。

③ 公務のために臨時の必要がある場合においては、①の規定にかかわらず、官公署の事業に従事する国家公務員及び地方公務員については、労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。



法定労働時間を超えた労働（時間外労働）や法定休日の労働（休日労働）は、原則禁止です。

ただし、例外として、下記の場合は、適法に時間外労働や法定休日の労働を可能にしています。

① 36 協定の締結＋届出

地震や火災のような場合「36 協定の締結＋届出」の時間がない。

② 災害等による臨時の必要がある場合…民間企業

③ 公務のため臨時の必要がある場合…公務員（現業を除く、国家公務員や地方公務員）

天災事変等の非常災害時に係らない。

時間外労働・休日労働や深夜労働についての割増賃金の支払は必要です。

【POINT】

災害等による臨時の必要がある場合	公務のため臨時の必要がある場合
<p style="text-align: center;">↓</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> (原則) 行政官庁の許可 (例外) 事態急迫のため行政官庁の許可が受けられない場合 ⇒遅滞なく届出 </div>	<p style="text-align: center;">↓</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> 行政官庁の許可・届出不要 </div>

[1問1答 CHECK]

[問1] 災害その他避けることのできない事由によって、[①] がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において労働時間を延長し、休日に労働させることができる。ただし、[②] のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。

① 臨時の必要 ② 事態急迫

[問2] 災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合、使用者は、その必要の限度において労働時間を延長し、休日に労働させることができる。

(×) 行政官庁の許可を受ける必要があるので誤り。

[問3] 上記の場合、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。(○)

[問4] 派遣労働者については、許可を受ける義務を負うのは、派遣元の使用者である。

(×) 派遣先の使用者

〔問5〕年少者に関しては、「災害等による臨時の必要がある場合」や「公務のために臨時の必要がある場合」ともに、時間外・休日・深夜業に従事させることができる。

(×) 年少者に関して「公務のために臨時の必要がある場合」には、深夜業での労働は適用されていない。



不公平感を感じますが、公務員の年少者は深夜業は出来ません。

暗記

【POINT】年少者の場合

災害等（一般企業）	公務等（公務員）
時間外：労働可能	
休日：労働可能	
深夜業：労働可能	<u>深夜業：労働不可</u>

[過去問 CHECK]

■ H22 年 問4-D（正解）

労働基準法第33条第1項に定める災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働、休日労働については、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において行わせることができる。ただし、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならないとされている。

[法34条] 休憩

(出題傾向) ○：択一式 (H6.10.11.12.14.15) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
〇〇	〇〇	—	〇〇	〇〇	—	〇	—	〇	〇	—	—

条文

- ① 使用者は、労働時間が6時間を超える場合においては**少なくとも45分**、8時間を超える場合においては**少なくとも1時間**の休憩時間を労働時間の**途中**に与えなければならない。
- ② ①の休憩時間は、**一斉に与えなければならない**。ただし、当該事業場に、**労働者の過半数で組織する労働組合がある場合**においてはその労働組合、**労働者の過半数で組織する労働組合がない場合**においては**労働者の過半数を代表する者との書面による協定**があるときは、この限りでない。
- ③ 使用者は、①の休憩時間を**自由**に利用させなければならない。



暗記

[休憩時間の長さ]

労働時間の長さ	休憩時間
6時間以下の場合	不要
6時間を超え8時間以下の場合	少なくとも 45分
8時間を超える場合	少なくとも 1時間

一般的に多い「1日8時間勤務」の会社の場合、休憩時間は45分で事足ります。

[休憩の3原則]

- ① 途中付与の原則
- ② 一斉付与の原則
- ③ 自由利用の原則

[1問1答 CHECK]

〔問1〕使用者は、労働時間が6時間以上の場合においては少なくとも45分、8時間以上の場合においては少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。

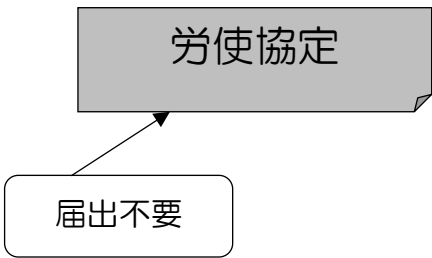
(×) 6時間以上⇒6時間を超える 8時間以上⇒8時間を超える

〔問2〕労働基準法第34条に定める休憩時間は、労働基準監督署長の許可を受けた場合に限り、一斉に与えなくてもよい。

(×) 「労働基準監督署長の許可を受けた場合」ではなく、「労使協定を締結した場合」にすれば正解。

暗記

【POINT】一斉付与の原則と例外

一斉付与の原則	一斉付与の例外
休憩時間は、一斉に与えなければならない。	<div style="text-align: center;">  <p>労使協定</p> <p>届出不要</p> </div>

〔問3〕休憩時間は、一斉に与えなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定（労使協定）があるときは、一斉に与える必要はない。（○）。

〔問4〕上記の労使協定は、所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。

(×) 届出は不要。

〔問5〕休憩時間の利用について、事業場の規律保持上必要な制限を加えることは、休憩の目的を損なわない限り違法ではない。（○）

〔問6〕企業秩序維持の見地から、企業施設内での演説、集会、ビラ配布等の政治活動を休憩時間中に行うことを制約することは可能である。（○）

〔問7〕公衆の不便を避けるために、運輸交通業、郵便もしくは信書便の事業に使用される労働者のうち、列車、船舶、航空機等の乗務員で長距離に渡り継続して乗務する者（6時間を超える区間）には、休憩時間を与えないことができる。（○）

〔問8〕 休憩時間中の所属長の外出許可については、事業場内で自由に休息できる場合には、必ずしも違法ではない。(○)

暗記

【POINT】 自由利用の原則と例外

原則	例外
休憩時間を自由に利用させなければならない。	下記①～③

平成 30 年 4 月 1 日 施行 (追加)

適用除外者	手続き
① 警察官、消防吏員、常勤の消防団員、 <u>准救急隊員</u> 及び <u>児童自立支援施設</u> に勤務する職員で児童と起居をともにする者	当然に適用除外 (<u>手続不要</u>)
② 乳児院、児童養護施設及び障害児入所施設に勤務する職員で 児童と起居をともにする者	あらかじめ 所轄労働基準監督署 長の許可が必要
③ 居宅訪問型保育事業に使用される労働者のうち、 <u>家庭的</u> 保育者として保育を行う者 (同一居宅において、一の児童に対して複数の家庭的保育者が 同時に保育を行う場合を除く。)	当然に適用除外 (<u>手続不要</u>)

平成 30 年 4 月 1 日以降、准救急隊員が追加。
消防法の改正により追加されています。

(施設関係の覚え方)

- 「児童自立」と「家庭的」とくれば、手続不要
- それ以外は、許可が必要

① <u>児童自立支援施設</u> に勤務する職員 + 児童と起居	② 乳児院、児童養護施設及び障害児入所 施設に勤務する職員
③ 居宅訪問型保育事業 (<u>家庭的</u> 保育者)	+ 児童と起居
(<u>手続き</u>) 不要	(<u>手続き</u>) <u>許可必要</u>

〔問9〕 郵便通信事業に使用される労働者で屋内勤務者 30 人未満の日本郵便株式会社の営業所において郵便の業務に従事する者には、休憩時間を与えないことができる。(○)

〔問 10〕 下記の事業については、休憩時間を一斉に与える必要はない。(○)
運輸交通業、商業、金融・広告業、映画・演劇業、郵便通信業、保健衛生業
接客娯楽業、官公署の事業

[問 11] 満 18 歳に満たない者についても、上記の事業で労働する場合には、休憩時間を一斉に与える必要はない。

(×) 労使協定の締結がなければ、休憩時間を一斉に与えなければならない。

[過去問 CHECK]

■ H24 年 問5-B (正解)

労働基準法第 34 条に定める休憩時間の利用について、事業場の規律保持上必要な制限を加えることは、休憩の目的を損なわない限り差し支えない。



休憩の自由利用に対しては、規律保持上必要な制限を加えることができます。

■ H21 年 問6-A (正解)

使用者は、労働者が事業場内において自由に休息し得る場合であっても、休憩時間中に外出することについて所属長の許可を受けさせてはならない。



⇒任意の規定になります。

[法 35 条] 休日

(出題傾向) ○：択一式 (H4.5.10.13.18) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	〇〇	—	〇	〇	—	—	—	—	〇	〇〇	—

条文

- ①使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない。
- ②前項の規定は、4週間を通じ4日以上の休日を与える使用者については適用しない。



法 35 条 1 項	法 35 条 2 項
毎週少なくとも1回の休日付与	形休日制 (4週間を通じ4日以上 の休日を付与)

- どの4週を区切っても4日の休日が付与されている必要はありません。

[1問1答 CHECK]

[問1] 休日は、原則午前0時から継続した 24 時間（暦日）を単位とする。（○）

[問2] 上記の例外として、8時間3交代が就業規則等により制度化され、かつ番方交代が規則的に定められている場合には、継続 24 時間の休息を与えれば休日扱いになる。（○）

[問3] 労働基準法第 35 条に定める「一回の休日」は、24 時間継続して労働義務から解放するものであれば、起算時点は問わないのが原則である。

(×) 単なる継続 24 時間では足りず、午前0時から午後 12 時までの暦日であることが要件。

[問4] 上記の例外として、交替制勤務者については、一定の場合に継続 24 時間を休日として与えればさしつかえない。（○）

[問5] 使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない。（○）

〔問6〕変形休日制を採用した場合、原則毎週少なくとも1回の休日を与えるという規定は適用されず、4週間を通じて4日以上の日を確保する必要がある。(○)

〔問7〕変形休日制の場合、就業規則その他これに準ずるものにおいて、4日以上の日を与えることとする4週間の起算日を明らかにしなければならない。(○)

〔問8〕出張中の休日に関して、物品の監視等の指示があれば、その日は休日労働になり、割増賃金が必要になる。(○)

〔問9〕休日の振替えが行われた場合、当初の休日は労働義務のある労働日となり、4週4日の休日確保されていれば、その日の労働は休日労働とはならない。(○)

〔問10〕代休を取得するためには、就業規則に、代休ができる旨の規定を設け、代休をする前にあらかじめ代休する日を特定することが必要である。

(×) 代休を休日の振替えにすれば正解。

〔問11〕代休とは、あらかじめ休日と他の特定の労働日を振り返る措置を取らずに、休日に労働させ、事後に代わりの休日を与える措置で、割増賃金の支払いが必要になる。

(○)

【POINT】代休と振替の違い	
代休	振替
休日労働が行われた場合に、その代償として以後の特定の労働日を休みとするもの。 前もって休日を振り替えたことにはならないので、 <u>休日労働分の割増賃金を支払う必要がある。</u>	予め休日と定められていた日を労働日とし、そのかわりに他の労働日を休日とすること。 これにより、予め休日と定められた日が「労働日」となり、そのかわりとして振り替えられた日が「休日」に。 <u>割増賃金の支払義務も発生しません。</u>

[過去問 CHECK]

■H18年 問3-D (正解)

出張中の休日は、その日に旅行する等の場合であっても、旅行中における物品の監視等別段の指示がある場合のほかは、その日が労働基準法第35条の休日に該当するときであっても、休日労働として取り扱わなくても差し支えないこととされている。

■H29年 問1-D (誤り)

労働基準法第35条に定める「一回の休日」は、24時間継続して労働義務から解放するものであれば、起算時点は問わないのが原則である。



24時間連続休業しても1回の休日にはなりません。
午前0時から継続した24時間(暦日)を単位とします。

[法 36 条] 時間外及び休日労働

(出題傾向) ○：択一式 (H7.9.11.12.13.15.16.17.18.19) ◎：選択式 (H13.14)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
◎	—	○	—	○	○	—	○○	—	○○	—	—

条文

使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁（所轄労働基準監督署長）に届け出た場合においては、労働時間又は休日に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。

ただし、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、1日について2時間を超えてはならない。



暗記

[原則] 法定労働時間を超えて、又は法定休日に労働させることは違法
⇒違反した場合…6カ月以下の懲役又は30万円以下の罰金

[例外] 時間外及び休日労働可能

- ① 災害等による臨時の必要がある場合
- ② 公務のために臨時の必要がある場合
- ③ 36協定の締結及び届出をした場合



適法に時間外労働、休日労働が可能



労働協定



所轄労働基準監督署長への届出



[協定事項（法 36 条 2 項）（2019 年法改正 新設）

- ① 36協定により労働時間を延長し、または休日に労働させることができることとされる労働者の範囲
- ② 対象期間（36協定により労働時間を延長し、または休日に労働させることができる期間をいい、1年間に限るものとする。）
- ③ 労働時間を延長し、休日に労働をさせることができる場合
- ④ 対象期間における1日、1カ月および1年のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる時間または労働させることができる休日の日数
- ⑤ 労働時間の延長および休日の労働を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項

対象期間：1年単位の変形労働時間制の「対象期間」とは別のもので、1年間限定です。



[2019年 36協定に係る法改正]

従来は、厚生労働省令や告示により規定されていた事項が、法改正により、労働基準法上の規定に格上げされより厳格化されています。

項目	改正前	改正後
36協定の協定事項	厚生労働省令	労働基準法 36条2項 (一部厚生労働省令)
限度時間	告示(限度基準)	労働基準法 36条3項・4項
特別条項	告示(限度基準)	労働基準法 36条5項
罰則付きの上限規定	なし	労働基準法 36条6項

[法 36条の法改正の適用]

中小事業主以外	中小事業主
2019年4月1日～	2020年4月1日～

[1問1答 CHECK]

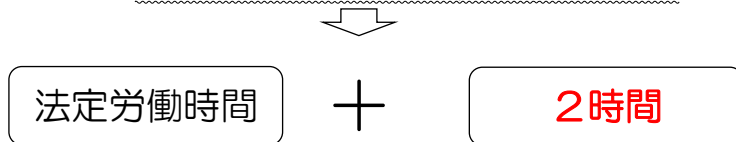
[問1] 坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、1日について2時間を超えてはならないと規定されている。(○)

[POINT] 有害業務に係る制限

暗記

36協定を締結して、行政官庁に届出をした場合であっても、坑内労働等の有害業務に関しては、1日2時間という上限が規定されています。

[下記時間の労働が可能] すべての時間が坑内労働等の有害業務



有害な業務限定です。(危険な業務に関しては、規定されていません。)

〔問2〕 坑内労働等とその他の労働が同一の日に行われる場合、例えば、坑内労働等に8時間従事した後^①にその他の労働に2時間を超えて従事させることは、本条による協定の限度内であっても本条に抵触する。

(×) 36 協定の限度内であれば、本条に抵触しない。

(10 時間を超えて労働させることができる。)

〔問3〕 坑内労働等の労働時間の延長は、1日について2時間を超えてはならないと規定されているが、休日においては、10時間を超えて休日労働をさせることを禁止する法意であると解されている。(○)

〔問4〕 労働時間等設定改善委員会が設置されている事業場においては、その委員の5分の4以上の多数による議決により決議が行われたときは、当該決議を本条に規定する労使協定に代えることができる。(○)

〔問5〕 時間外及び休日労働の場合、委員の5分の4以上の多数による議決による決議は、所轄労働基準監督署長への届出は免除されている。

(×) 免除されていない。届出が必要。

〔問6〕 本社、支店及び営業所の全てにおいてその事業場の労働者の過半数で組織する単一の労働組合がある会社において、本社で社長と単一労働組合の本部の長とが締結した36協定に基づき、支店又は営業所がそれぞれ当該事業場の業務の種類、労働者数等を記入して、所轄労働基準監督署長に届け出た場合、有効なものとして取り扱うこととされている。(○)

〔問7〕 労使協定(36協定)の効力は、その協定で定めるところにより労働させても労働基準法に違反しないという免罰効果を有する。(○)

〔問8〕 労働基準法第36条に定めるいわゆる36協定は、これを所轄労働基準監督署長に届け出^②てはじめて使用者が労働者に適法に時間外労働又は休日労働を行わせることを可能とする。(○)

【問9】 事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合において、使用者が、その労働組合と 36 協定を締結し、これを行政官庁に届け出た場合、その協定が有する労働基準法上の効力は、当該組合の組合員でない他の労働者には及ばない。

(×) 他の労働者に及ぶ。労働協約の場合は、その労働協約を締結した労働組合の組合員のみに効力が生じる。

【POINT】 労使協定と労働協約

労使協定	労働協約
他の組合の組合員にも効力あり	他の組合の組合員にも効力なし

設問の場合は、36 協定ということで労使協定の内容になります。

【問 10】 派遣労働者を派遣先の事業場で時間外労働させるためには、派遣先の事業場において、36 協定を締結し、所轄労働基準監督署長に届出る必要がある。

(×) 派遣先ではなく、派遣元で 36 協定を締結する必要がある。

【問 11】 36 協定を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出た場合、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、1 日について 2 時間を超えてはならないとされている。(○)

[過去問 CHECK]

■ H24 年 問5-D (正解)

労働基準法第 36 条は、時間外又は休日労働を適法に行わせるための手続を規定したものであるから、時間外又は休日労働命令に服すべき労働者の民事上の義務は、同条に定めるいわゆる 36 協定から直接当然に生ずるものではない。



⇒36 協定は、免罰的効力を有するにすぎません。

■ H24 年 問5-E (正解)

労働基準法第 36 条に定めるいわゆる 36 協定は、これを所轄労働基準監督署長に届け出たはじめて使用者が労働者に適法に時間外労働又は休日労働を行わせることを可能とするのであって、法定労働時間を超えて労働させる場合、単に同協定を締結したのみでは、労働基準法違反の責めを免れない。

[法 36 条3項・4項] 時間外労働の限度 (2019年 法改正)

(出題傾向) ○: 択一式 (H11.12) ◎: 選択式 (H13)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

条文

暗記

36 協定により労働時間を延長して労働させることができる時間は、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、下記の限度時間を超えない時間に限る。

期間	限度時間	
	左記以外	1年単位 (3カ月超え)
1カ月	45 時間	42 時間
1年	360 時間	320 時間



【基準で定める時間外労働の限度時間】

暗記

(改正前)

期間	1週間	2週間	4週間	1カ月	2カ月	3カ月	1年間
限度時間	15時間	27時間	43時間	45時間	81時間	120時間	360時間

(改正後)

期間	1カ月			1年間			
限度基準	45時間			360時間			

[1年単位の変形労働時間制 (対象期間が3カ月を超える場合)]

(改正前)

期間	1週間	2週間	4週間	1カ月	2カ月	3カ月	1年間
限度時間	14時間	25時間	40時間	42時間	75時間	110時間	320時間

(改正後)

期間	1カ月			1年間			
限度基準	42時間			320時間			

[1問1答 CHECK]

[問1] 時間外労働の延長に関する基準

期間	原則	1年単位の変形労働時間制
1カ月	[①]	42時間
1年	[②]	[③]

① 45時間 ② 360時間 ③ 320時間

[問2] 36協定により労働時間を延長して労働させることができる時間は、当該事業場の [①]、時間外労働の動向その他の事情を考慮して [②] において、下記の限度時間を超えない時間に限る。

① 業務量 ② 通常予見される時間外労働の範囲内

【法 36 条5項】 臨時的な特別の事情がある場合の特例 (2019年 法改正)

(出題傾向) ○：択一式 ◎：選択式

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
											-

条文

36 協定においては、当該事業場における通常予見することができない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、1 カ月について労働時間を延長して労働させ、および休日において労働させることができる時間（原則となる延長時間を含めて **100 時間未満** の範囲内に限る。）ならびに1 年について労働時間を延長して労働させることができる時間（原則となる延長時間を含めて **720 時間を超えない範囲内** に限る。）を定めることができる。

720 時間を超えない = 720 時間以内



暗記

【限度時間の延長】

	改正前	改正後
根拠	告示に規定	労働基準法 36 条5項
上限時間	上限時間の明記なし	規定あり
罰則	規定なし	法 36 条6項 6 カ月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金（例外あり）

【限度時間の延長】

臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合



限度時間の延長可能 ただし要件あり

【上限時間の延長の要件】

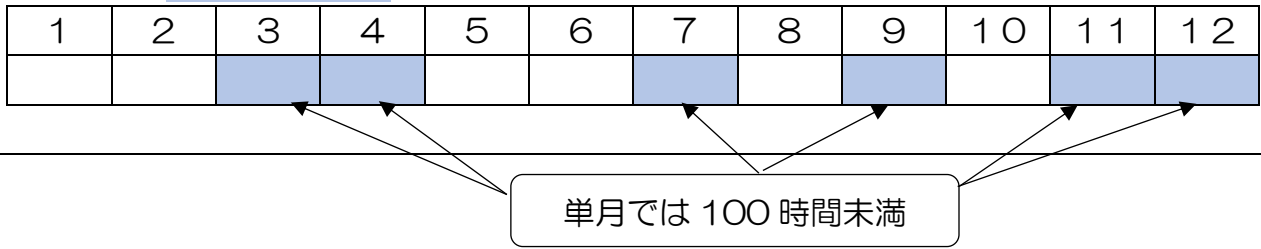
協定した時間を含めた上限

要件	限度
1 カ月について労働時間を延長して労働させ、および休日において労働させることができる時間	100 時間未満
1 年について労働時間を延長して労働させることができる時間（休日は含めません）	720 時間以内
対象期間において1 カ月につき限度時間を超えることができる月数	1 年に 6 カ月以内

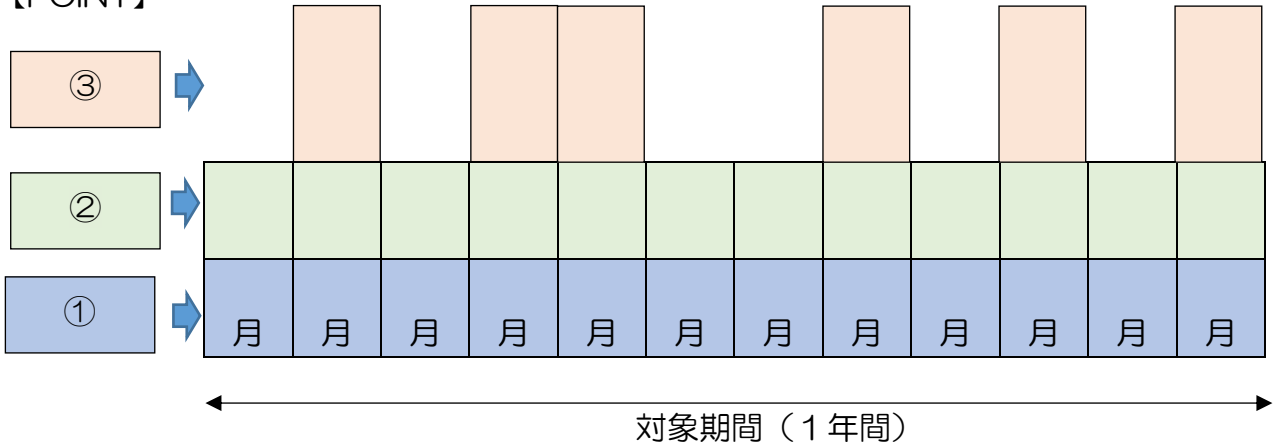
休日は含めません。



対象期間1年について限度時間である45時間を超えることができる月数が6カ月まで
 ⇒つまり、**限度時間の延長**が可能なのは対象期間中6回まで



【POINT】



① 法定労働時間（1日8時間、1週40時間）

② 法律による上限…限度時間（1カ月45時間、1年360時間）

③ 限度時間の延長

- 単月 **100時間未満**（休日含む）
- 年間 **720時間以内**（休日除く）
- 複数月の平均 **80時間未満**（休日含む）

[適用猶予・除外]

適用猶予…改正法施行後5年後	適用除外
<ul style="list-style-type: none"> ● 建設事業 ● 自動車運転の業務 ● 医師 ● 鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業務 	<ul style="list-style-type: none"> ● 新技術、新商品等の研究開発業務 （健康確保措置が必要）

[1問1答 CHECK]

[問1] 限度時間の延長が可能なのは、納期のひっ迫、大規模なクレームへの対応、機械のトラブルへの対応等であり、単に業務繁忙な時、使用者が必要と認める時等は該当しない。(○)

[法 36 条6項] 時間外労働の上限規制 (2019年 法改正)

(出題傾向) ○：択一式 ◎：選択式

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
											—

条文

使用者は、36 協定で定めるところによって労働時間を延長して労働させ、または休日において労働させる場合であっても、下記に掲げる時間について、当該定める要件を満たすものでなければならない。



【時間外労働の上限】

暗記

⇒①、②、③の違反に関しては、6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金

	内容	時間外労働の上限
①	坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務について、1日について労働時間を延長して労働させた時間	2時間を超えないこと
②	1カ月について労働時間を延長して労働させ、および休日において労働させた時間	100時間未満であること
③	対象期間の初日から1カ月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1カ月、2カ月、3カ月、4カ月および5カ月の期間を加えたそれぞれの期間における労働時間を延長して労働させ、および休日において労働させた時間の1カ月当たりの平均時間	80時間を超えないこと

限度時間の延長は、対象期間中の1年間で6回までで、その月数の平均の延長時間が単月 80 時間を超えないこと

年間720時間を超えた場合の罰則規定はありません。

(②、③の個別の罰則規定があるため)

[法 36 条 7 項～10 項] 時間外労働の上限規制 (2019 年 法改正)

(出題傾向) ○：択一式 ◎：選択式

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
											—

条文

- ① 厚生労働大臣は、労働時間の延長および休日の労働を適正なものとするため、36協定で定める労働時間の延長および休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。
- ② 36協定をする使用者および労働組合または労働者の過半数を代表する者は、当該協定で労働時間の延長および休日労働を定めるに当たり、当該協定の内容が①の指針に適合したものであるようにしなければならない。
- ③ 行政官庁は、①の指針に関し、36協定をする使用者および労働組合または労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言および指導を行うことができる。
- ④ ③の助言および指導を行うに当たっては、労働者の健康が確保されるよう特に配慮をしなければならない。

[則6条] 労使協定に係る過半数労働者

(出題傾向) ○：択一式 (H13.14.15.17.16.19) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	○	○	—	○	—	—	—	—	—	—

[1問1答 CHECK]

[問1] 36協定を締結する労働者側の当事者は、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者とされている。(○)

[問2] 労働者の過半数を代表する者を選出するときの当該事業場の労働者数の算定に当たっては、法第41条第2号の規定に該当する管理監督者、病欠、出張、休職期間中等の者、パート、アルバイト等も含まれる。(○)

[問3] 労働者の過半数を代表する者の選出は、必ず投票券等の書面を用いた労働者による投票によって行わなければならない。

(×) 投票券等の書面による投票に限らないので誤り。法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により行う。

[問4] 法41条第2号の管理監督者は、過半数を代表する者になることはできないが、過半数代表者の選出には参加することは可能である。(○)

[問5] 労働組合のない事業場において、36協定を締結する場合、「労働者の過半数を代表する者」を選出するときの当該事業場の労働者数の算定に当たっては、当該事業場に派遣されて現に指揮命令を受けて働いている派遣労働者も含めなければならない。

(×) 派遣元事業場の労働者数に算入されるため、派遣先事業場の労働者数には算入されない。

[過去問 CHECK]

■ H25年 問3-A (正解)

労働組合のない事業場において、労働基準法第36条の規定に基づく時間外労働・休日労働に係る労使協定(以下「36協定」という。)を締結する場合、労働者側の締結当事者たる「労働者の過半数を代表する者」を選出するときの当該事業場の労働者数の算定に当たっては、当該事業場で雇用されて働いているパート、アルバイト等は含まれるが、当該事業場に派遣されて現に指揮命令を受けて働いている派遣労働者は含めない。

[法 37 条] 時間外、休日および深夜の割増賃金

(出題傾向) ○：択一式 (H6.7.10.12.13.14.16.17.18.19) ◎：選択式 (H13.25)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	○	○	○○	—	◎	○	—	○	○	—	○

条文

① 使用者が、「災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等」又は「時間外及び休日労働」の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の **2割5分以上5割以下**の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

ただし、当該延長して労働させた時間が1カ月について **60時間**を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の **5割以上**の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

中小事業主の事業については、令和5年3月31日まで適用猶予



暗記

■ 組み合わせの場合の覚え方です。

「時間外」「休日」「深夜」の順番に下記の表を作り、25%、35%、25%と記載します。

組み合わせで該当する箇所は、①、②の箇所です。

①：時間外+深夜 (25+25=50%) ②：休日+深夜 = (35+25=60%)

×：時間外と休日の組み合わせの割増賃金は、発生しません。

	時間外 (25%)	休日 (35%)	深夜 (25%)
時間外 (25%)		×	①:50%
休日 (35%)			②:60%
深夜 (25%)			

● **時間外**：法定労働時間を超えて労働させた場合

● **休日**：法定休日に労働させた場合

● **深夜**：深夜時間帯（原則：午後10時～午前5時まで）に労働させた場合

[1問1答 CHECK]

[問1]

労働の種類		割増賃金の算定に係る率
時間外労働	60 時間まで	2割5分以上の率
	60 時間を超える	[①] 以上の率
深夜労働		[②] 以上の率
休日労働		[③] 以上の率

① 5割 ② 2割5分 ③ 3割5分

【POINT】 1カ月の時間外労働時間が60時間を超えた場合の割増率に関する内容

暗記

時間数	割増率
60 時間	<u>50%以上</u>
	25%を超える率 (努力義務)
45 時間	25%以上

法37条3項
(割増賃金の支払いに代わる休暇の付与)

時間外労働が1カ月60時間を超えた場合は、5割以上の率で計算した割増賃金が発生

労使協定を締結することにより、5割のうちの2割5分増しの部分は、代替休暇として与えることが可能

(労働者が代替休暇を取得した場合は、2割5分増しの割増賃金は不要)

■具体例

時間外労働1カ月80時間の場合

60時間を超える20時間については、2割5分増しの部分の6時間(20時間×25%)
について代替休暇の付与が可能

〔問2〕 時間外労働と深夜労働の併用

労働の種類		割増賃金の算定に係る率
時間外労働＋深夜労働	60時間まで	[①] 以上の率
	60時間を超える	[②] 以上の率
休日労働＋深夜労働		[③] 以上の率

① 5割 ② 7割5分 ③ 6割

〔問3〕 休日労働が、8時間を超え、深夜業に該当しない場合の割増賃金は、休日労働と時間外労働の割増率を合算しなければならない。(×)



休日労働と時間外労働の組合せはありません。
3割5分以上の率で計算した割増賃金を支払えば足ります。

〔問4〕 使用者が、午後10時から午前5時まで（厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後11時から午前6時まで）の間において労働させた場合、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

(○) 深夜労働の場合に該当(25%)



組合せではなく、単に深夜労働の場合に該当するため、通常の労働時間の賃金の計算額の2割5分以上の率で計算した割増賃金で足ります。

〔問5〕 通勤手当は、労働とは直接関係のない個人的事情に基づいて支払われる賃金であるから、割増賃金の基礎となる賃金には算入しない。(○)

〔問6〕 派遣先の使用者が派遣中の労働者に時間外・休日労働させた場合には、理由の如何を問わず、派遣先の使用者が割増賃金を支払わなければならない。

(×) 派遣元の使用者が割増賃金を支払わなければならない。

〔問7〕 労働安全衛生法に規定する特殊健康診断に要する時間は、労働時間であり法定労働時間外に行われた時は、割増賃金が必要になる。(○)

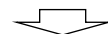
〔問8〕労働安全衛生法に規定する一般健康診断に要する時間は労働時間であり、法定労働時間外に行われた時は、割増賃金が必要になる。

(×) 労働時間に該当しないので割増賃金は不要。

暗記

【POINT】一般健康診断と特殊健康診断

労働安全衛生法	
一般健康診断	特殊健康診断
労働時間に該当しない	労働時間に該当



法定労働時間外に対しては、割増賃金が発生

〔問9〕使用者から会議への参加を命じられ、その会議が法定労働時間を超えて引き続き行われたときは、使用者は、当該引き続き行われた時間について、割増賃金を支払わなければならない。(○)

〔問10〕安全委員会の会議が法定労働時間外に行われた場合、使用者は、当該会議の参加に要した時間について、割増賃金を支払う必要はない。

(×) 割増賃金を支払う必要がある。

〔問11〕就業規則に休日を振り返ることができる旨の規定を設け、この規定に基づき、あらかじめ、ある週の休日を翌週の労働日と振り替えた場合には、休日労働とはならない。(○)

〔問12〕上記、休日を振り替えたことにより、その週の労働時間が1週間の法定労働時間を超えるときは、その超えた時間については時間外労働となり、時間外労働に関する割増賃金を支払わなければならない。(○)

〔問 13〕割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金、3カ月を超える期間ごとに支払われる賃金は算入しない。

(×) 3カ月を超える期間ごとではなく、1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金である。

【POINT】覚え方

勝つべし、重リーチ

家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金、1カ月

〔問 14〕危険作業手当の対象となる危険作業を法定労働時間外に行った場合、当該危険作業手当を割増賃金の計算の基礎に算入しない。

(×) 危険作業手当は、割増賃金の計算の基礎に含める。

〔問 15〕家族数に関係なく一律に支給されている家族手当は、割増賃金の算定基礎賃金に含める必要はない。

(×) 算定基礎賃金に含めなければならない。

〔問 16〕居住者には3万円、持家の居住者には1万円というように、住宅の形態ごとに一律に定額で支給する住宅手当は、同法第37条の割増賃金の基礎となる賃金には算入しない。

(×) 一律に支給される住宅手当は、割増賃金の基礎となる賃金に算入しなければならない。

〔問 17〕完全歩合給制であるタクシー運転手は、通常の賃金と時間外及び深夜の割増賃金に該当する部分とが判別できない場合、時間外労働及び深夜の割増賃金が支払われたとすることはできない。」というのが判例である。

(○) 高知観光事件

〔問 18〕割増賃金の規定は、強行法規なので、労使合意により割増賃金を支払わない申し合わせがあっても無効である。(○)

〔19〕休日に時間外労働を行った場合は、6割以上の率の割増賃金が発生する。

(×) 休日+時間外労働という考え方はないので、3割5分以上の率を支払えばよい。

〔問 20〕平日の時間外労働が深夜に渡り、翌日の法定休日に至った場合は、深夜0時から休日として扱う。(○)

[過去問 CHECK]

■H16年 問5-E (誤り)

農林漁業に従事する労働者については、労働基準法に定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は適用除外となっているところから、これらの者が行う深夜業についても同法第37条の規定による割増賃金を支払う必要はない。



2か所誤り。

①林業は適用除外ではない。

②農漁業において、深夜業の規定は適用されるため、割増賃金を支払う必要があります。

■H21年 問5-B (正解)

使用者から会議への参加を命じられた場合に、その会議が法定労働時間を超えて引き続き行われたときは、使用者は、当該引き続き行われた時間について、労働基準法第37条第1項の規定による割増賃金を支払わなければならない。

■H21年 問5-E (正解)

労働安全衛生法に定めるいわゆる一般健康診断が法定労働時間外に行われた場合には、使用者は、当該健康診断の受診に要した時間について、労働基準法第37条第1項の規定による割増賃金を支払う義務はない。

[法 37 条 3 項] 割増賃金の支払いに代わる休暇の付与

(出題傾向) ○：択一式(一) ◎：選択式(一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

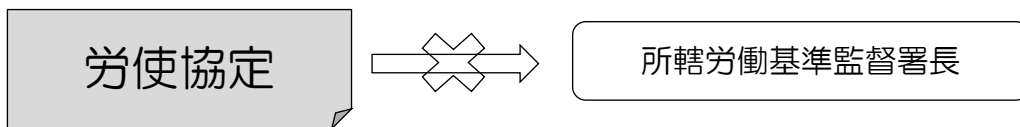
条文

使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、法 37 条 1 項ただし書の規定により割増賃金を支払うべき労働者に対して、当該割増賃金の支払に代えて、通常の労働時間の賃金が支払われる休暇（第 39 条の規定による有給休暇を除く。）を厚生労働省令で定めるところにより与えることを定めた場合において、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該労働者の法 37 条 1 項ただし書に規定する時間を超えた時間の労働のうち当該取得した休暇に対応するものとして厚生労働省令で定める時間の労働については、法 37 条 1 項ただし書の規定による割増賃金を支払うことを要しない。



2010 年の法改正により、1 カ月 **60 時間** を超える時間外労働に対して、割増賃金率が 25% から 50% 以上に引き上げられています。

代替休暇制度は、上乘せ部分の 25% を割増賃金に代えて、有給の休暇を付与する制度です。つまり、現金で付与するか、有給休暇を付与するかの制度です。



[具体例] 時間外労働が 1 カ月 80 時間の場合

20 時間分（80 時間－60 時間）について、割増賃金の支払いに代えて、5 時間分の代替休暇の付与が可能

$$20 \text{ 時間} \times 25\% = 5 \text{ 時間}$$

割増賃金率の引上げ分

60 時間を超えた場合、超えた時間に対して 5 割以上の率で計算した割増賃金を支払う必要があります。（つまり、通常の割増賃金の 25% + **25%**）

[1問1答 CHECK]

〔問1〕割増賃金の支払いに代わる休暇の付与は、時間外労働の時間数に関係なく代替休暇の対象になる。(×)



時間外労働のうち 60 時間を超える部分が代替休暇の対象になります。

〔問2〕使用者が、労働者の過半数労働組合等との書面による協定により、割増賃金を支払うべき労働者に対して、〔①〕の支払に代えて、〔②〕（第39条の規定による有給休暇を除く。）を厚生労働省令で定めるところにより与えることを定めた場合において、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該労働者の法37条1項ただし書に規定する時間を超えた時間の労働のうち当該取得した休暇に対応するものとして厚生労働省令で定める時間の労働については、法37条1項ただし書に規定する〔①〕を支払うことを要しない。

① 割増賃金 ② 通常の労働時間の賃金が支払われる休暇

[法 38 条] 時間計算

(出題傾向) ○：択一式(一) ◎：選択式(一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

条文

① 労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。

② 坑内労働については、労働者が坑口に入った時刻から坑口を出た時刻までの時間を、休憩時間を含め労働時間とみなす。



事業主が同一であるか否かにかかわらず、労働者が複数事業場で労働した場合は、通算します。

[1問1答 CHECK]

[問1] 労働時間は、事業場を [①] においても、労働時間に関する規定の適用については [②] する。

① 異にする場合 ② 通算

[問2] 坑内労働については、労働者が坑口に入った時刻から坑口を出た時刻までの時間を、休憩時間を除いて労働時間とみなす。

(×) 休憩時間を含めて労働時間とみなす。

[法 38 条の2] 事業場外労働に関するみなし労働時間制

(出題傾向) ○：択一式 (H5.6.8.11.18) ◎：選択式 (H12)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	○	—	—	—	—	◎	—	—	—	○

条文

① 労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、**所定労働時間労働したものとみなす**。ただし、当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合においては、当該業務に関しては、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなす。

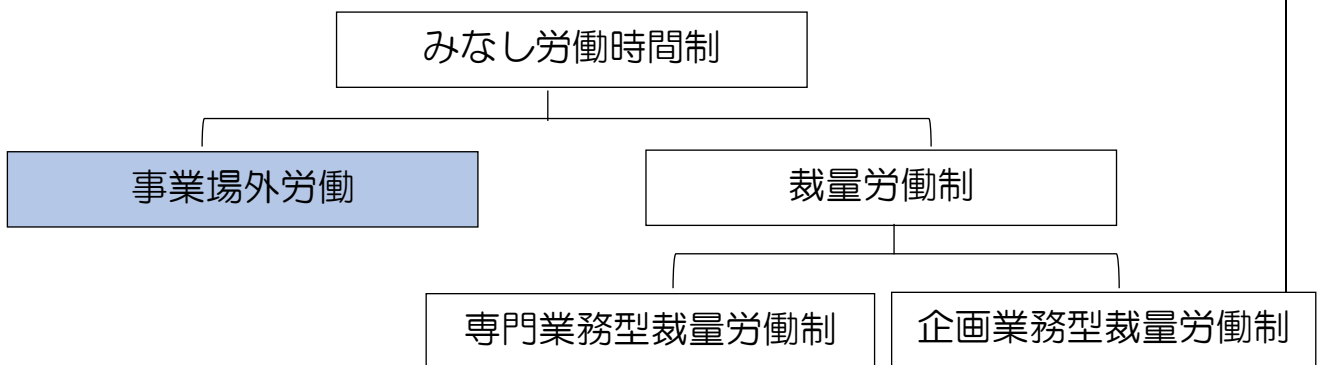
② ①ただし書の場合において、当該業務に関し、当該事業場に、**労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、その協定で定める時間を①項ただし書の当該業務の遂行に通常必要とされる時間とする**。

③ 使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、①の協定を行政官庁に届け出なければならない。



暗記

みなし労働時間制の全体像



暗記

【POINT】 事業場外労働

外勤の営業や出張で事業外で業務に従事した場合で労働時間の算定が難しい場合に採用されます。

労働時間の全部または一部を事業場外で労働し、労働時間を算定し難い場合



事業場外労働に関するみなし労働時間制の採用可能

3つのケース

所定労働時間を超えない ケース	所定労働時間を超えるケース	所定労働時間を超える ケースで「労使協定」が 締結されている場合
所定労働時間労働したも のとみなす	通常必要とされる時間労働し たものとみなす	「労使協定」で定める時間 労働したものとみなす
(手続) 不要	(手続) 1日の労働時間が法定労働時 間を超える場合 ●通常の時間外労働の手続 ⇒36協定+届出+割増賃金	1日の労働時間が法定労働 時間を超える場合 労使協定の届出

[1問1答 CHECK]

【問1】労働者が労働時間の全部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす。

(×) 「全部」ではなく「全部又は一部」のため誤り。

【問2】当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合、事業場外において従事する業務については、当該業務の遂行に [①] 労働したものとみなす。

① 通常必要とされる時間

【問3】上記の場合、労使協定を締結したときは、その協定で定める時間を当該業務の遂行に通常必要とされる時間とする。(○)

〔問4〕 労使協定で定める時間は、事業場外で業務に従事した時間および事業場内で労働した時間である。

(×) 事業場内に関しては、別途把握しなければならない。

〔問5〕 上記労使協定は、有効期間を定める必要があるが、すべてにおいて所轄労働基準監督署長への届出が必要である。

(×) 労使協定で定める時間が法定労働時間を超える場合には、届出が必要。

〔問6〕 事業場外労働のみなし制は、情報通信機器を用いて行う在宅勤務の場合、一定の要件があれば、事業場外労働に関するのみなし労働時間制の適用を受ける場合がある。

(○)

〔問7〕 数名のメンバーで事業場外労働に従事する場合で、そのメンバーの中に労働時間の管理をする者がいる場合でも事業場外のみなし労働時間制は採用される。

(×) 採用されない。

【POINT】 事業外労働のみなし労働時間制が適用されないケース

- ① メンバーの中に時間管理をする者がいる場合
- ② 無線や携帯で随時使用者の指示を受けながら労働している場合

[過去問 CHECK]

■ R1年 問6-C (正解)

労働基準法第38条の2に定めるいわゆる事業場外労働のみなし労働時間制に関する労使協定で定める時間が法定労働時間以下である場合には、当該労使協定を所轄労働基準監督署長に届け出る必要はない。

■ H22年 問5-E (誤り)

労働基準法第38条の2に定めるいわゆる事業場外労働のみなし制は、情報通信機器を用いて行う在宅勤務の場合、どのような要件の下でも、結局は当該通信機器を通じて使用者の管理を受けることとなるため、適用されない。



情報通信機器を用いて行う在宅勤務において、事業場外労働のみなし制が適用されることがあります。

[法 38 条の3] 専門業務型裁量労働制

(出題傾向) ○：択一式 (H9.12.15.16.19) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
○	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

条文

使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、労働者を①に掲げる業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、②に掲げる時間労働したものとみなす。

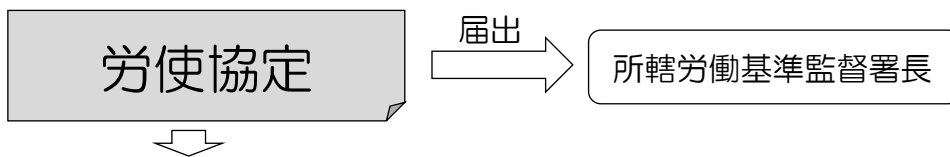


暗記

■ 専門業務型裁量労働制

労働者の裁量によるところが多く、使用者の具体的な指示管理に馴染まない新しい技術の研究開発等の専門的な業務に「専門業務型裁量労働制」が採用されます。

「専門業務型裁量労働制」の流れ



- ① 対象業務
- ② みなし労働時間（1日の労働時間として算定される時間）
- ③ 裁量労働制を実施する旨（対象業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、使用者が具体的な指示をしないこと）
- ④ 対象労働者の健康及び福祉を確保するための措置を当該協定で定めるところにより使用者が講ずること
- ⑤ 対象労働者からの苦情の処理に関する措置を当該協定で定めるところにより使用者が講ずること
- ⑥ 労使協定の有効期間の定め

3年以内とすることが望ましい

【POINT】①対象業務…厚生労働省令で定める19業種

- ① 研究開発 ② システムエンジニア ③ 取材・編集 ④ デザイナー
 ⑤ プロデューサー・ディレクター ⑥ コピーライター ⑦ システムコンサルタント
 ⑧ インテリアコーディネーター ⑨ ゲームソフトの作成 ⑩ 証券アナリスト
 ⑪ 金融商品の開発
 ⑫ 大学の教授研究 ⑬ 公認会計士 ⑭ 弁護士 ⑮ 建築士 ⑯ 不動産鑑定士
 ⑰ 弁理士 ⑱ 税理士 ⑲ 中小企業診断士

国家資格の中には、社会保険労務士、医師、技術士は含まれていません。

[1問1答 CHECK]

〔問1〕「事業場外労働のみなし労働時間制」「専門業務型裁量労働制」「企画業務型裁量労働制」のいずれも、休憩、休日、深夜業に関する規定の適用は排除されない。

(○) 適用される。

〔問2〕専門業務型裁量労働制を採用する場合において、労働時間の算定については労使協定で定めることとした場合、当該協定に定めるべき時間は、1日当たりの労働時間である。(○)

〔問3〕専門業務型裁量労働制の対象業務とは、業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の〔①〕及び〔②〕に関し使用者が〔③〕をすることが困難なものとして厚生労働省令で定める業務である。

① 遂行の手段 ② 時間配分の決定等 ③ 具体的な指示

〔問4〕対象業務に従事する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の〔①〕を確保するための措置を当該協定で定めるところにより使用者が講ずる必要がある。

① 健康及び福祉

〔問5〕対象業務に従事する労働者からの〔①〕に関する措置を当該協定で定めるところにより使用者が講ずることが必要である。

① 苦情の処理

[過去問 CHECK]

■ H20年 問4-D (正解)

労働基準法第38条の4に規定するいわゆる企画業務型裁量労働制を採用する場合には、適用される労働者の同意を得なければならないことにつき労使委員会で決議しなければならないが、労働基準法第38条の3に規定するいわゆる専門業務型裁量労働制の採用に当たって、適用される労働者の同意を得ることについて労使協定で定めることは、労働基準法上求められていない。

[法 38 の4条] 企画業務型裁量労働制

(出題傾向) ○：択一式 (H12.15.16.17) ◎：選択式 (H17.18)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

条文

賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会（使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とするものに限る。）が設置された事業場において、当該委員会がその委員の5分の4以上の多数による議決により次に掲げる事項に関する決議をし、かつ、使用者が、厚生労働省令で定めるところにより当該決議を行政官庁に届け出た場合において、対象労働者を当該事業場における対象業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、みなし労働時間労働したものとみなす。



暗記

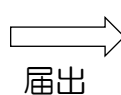
■企画業務型裁量労働制

企画業務型裁量労働制は、業種を問わず、企業の経営に係る中枢を担う労働者を対象とした制度です。

[企画業務型裁量労働制の全体像]

労使委員会の設置

労使委員会の決議
(委員の5分の4以上)



所轄労働基準監督署長



- ① 対象業務
- ② 対象労働者の範囲
- ③ みなし労働時間（1日の労働時間として算定される時間）
- ④ 対象労働者の健康及び福祉を確保するための措置が使用者が講ずること
- ⑤ 対象労働者からの苦情の処理に関する措置が使用者が講ずること
- ⑥ 使用者は、対象労働者を対象業務に就かせたときは③に掲げる時間労働したものとみなすことについて当該労働者の同意を得なければならないこと及び同意をしなかった当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと
- ⑦ 労使委員会の決議の有効期間
- ⑧ その他

3年以内とすることが望ましい（通達）

⑧ その他

下記ア、イ、ウの事項に関する労働者ごとの記録を決議の有効期間中及びその満了後3年間保存すること

ア 対象労働者の労働時間の状況

イ 前記④及び⑤の措置として講じた措置

ウ 前記⑥による対象労働者の同意

[1問1答 CHECK]

〔問1〕企画業務型裁量労働制は、〔 ① 〕において、その委員の〔 ② 〕の多数による議決により次に掲げる事項に関する〔 ③ 〕をし、かつ、使用者が、厚生労働省令で定めるところにより〔 ③ 〕を行政官庁に届け出た場合において採用することができる。

① 労使委員会 ② 5分の4以上 ③ 決議

〔問2〕対象業務とは、企画、立案、調査及び分析の業務であって、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務をいう。（○）

〔問3〕企画業務型裁量労働制に係るみなしに関する規定は、年少者、妊産婦等の労働時間に関する規定の適用に係る労働時間の算定については適用しない。

（○）「事業場外労働に関するみなし労働時間制」「専門業務型裁量労働制」に関しても同様

〔問4〕みなし労働時間制（事業場外労働・専門業務型裁量労働制・企画業務型裁量労働制）が適用された場合、休日、深夜業に関する割増賃金を支払う必要はない。

（×）割増賃金を支払う必要がある。

〔問5〕労使委員会の労働者側委員は、当該事業場の労働者の投票又は挙手によって選出されなければならない。

（×）当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては、労働者の過半数を代表する者に任期を定めて指名された者（法41条2号の管理監督者を除く。）でなければならない。

〔問6〕企画業務型裁量労働制を採用する場合、適用される労働者の同意を得る必要はない。

（×）企画業務型については、対象労働者の同意が必要で、専門業務型については、対象労働者の同意不要。

【POINT】	
企画業務型裁量労働制	専門業務型裁量労働制
対象労働者の同意必要	対象労働者の同意不要

専門家としての個人の属性に関する事なので同意不要

〔問7〕企画業務型裁量労働制を採用するために行われる労使委員会の決議は、所轄労働基準監督署長に届出をしなければならないが、届出をしなくても企画業務型裁量労働制の効力発生に影響するものではない。

（×）届出をしなければ、企画業務型裁量労働制の効力は発生しない。

〔問8〕決議の届出をした使用者は、決議が行われた日から起算して6カ月以内に1回、及びその後1年以内ごとに1回（当分の間、6カ月以内ごとに1回）「対象労働者の労働時間の状況並びに当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況を所轄労働基準監督署長に報告しなければならない。（○）

〔問9〕対象業務に従事する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置を当該決議で定めるところにより使用者が講じなければならない。（○）

〔問10〕対象業務に従事する労働者からの苦情の処理に関する措置を当該決議で定めるところにより使用者が講じなければならない。（○）

「専門業務型裁量労働制」及び「企画業務型裁量労働制」共通

〔問11〕厚生労働大臣は、対象業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るために〔 ① 〕の意見を聴いて、労使委員会が決議する事項について〔 ② 〕を定め、これを〔 ③ 〕する。

① 労働政策審議会 ② 指針 ③ 公表

[過去問 CHECK]

■ H17 年 問2-C (誤り)

労働基準法第 38 条の 4 に規定するいわゆる企画業務型裁量労働制を採用するために行われる同条第 1 項の委員会の決議は、所轄労働基準監督署長に届出をしなければならないが、これはあくまで取締規定であり、届出をしないからといって、同項による企画業務型裁量労働制の効力発生に影響するものではない。



⇒所轄労働基準監督署長への届出が効力発生要件になります。

■ H20 年 問4-D (正解)

労働基準法第 38 条の 4 に規定するいわゆる企画業務型裁量労働制を採用する場合には、適用される労働者の同意を得なければならないことにつき労使委員会で決議しなければならないが、労働基準法第 38 条の 3 に規定するいわゆる専門業務型裁量労働制の採用に当たって、適用される労働者の同意を得ることについて労使協定で定めることは、労働基準法上求められていない。

【法 38 条の4】 労使委員会

(出題傾向) ○：択一式 (H12) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	○	—	—	—	○	—	—	—	—	—

条文

企画業務型裁量労働制の決議に係る委員会は、次の①～③に適合するものでなければならない。

- ① 当該委員会の委員の半数については、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者に厚生労働省令で定めるところにより任期を定めて指名されていること。
- ② 当該委員会の議事について、厚生労働省令で定めるところにより、議事録が作成され、かつ、保存されるとともに、当該事業場の労働者に対する周知が図られていること。
- ③ そのほか、厚生労働省令で定める要件

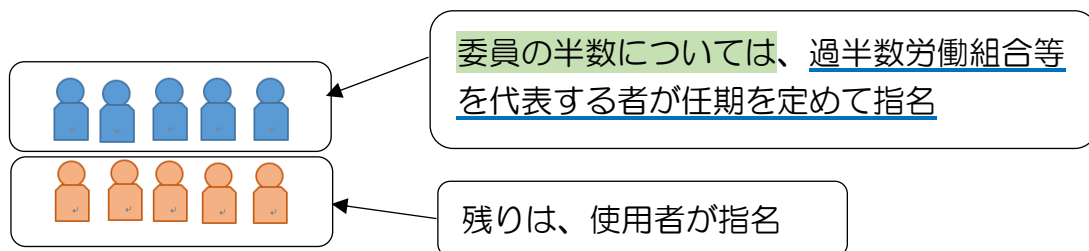


暗記

■ 労使委員会設置の目的

賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会

■ 労使委員会の構成



委員数に関しては、任意に定めることが可能。
ただし、労働者代表1名、使用者代表1名、合計2名では法の趣旨に合わないため認められません。

■ 議事録の作成⇒委員会の開催の都度、作成し、かつ、開催の日から起算して3年間保存し、労働者に周知すること

■ 運営規定⇒委員会の招集や定足数、議事その他委員会の運営について必要な規定（運営規定）が定められていること

[1問1答 CHECK]

〔問1〕労使委員会は、賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し意見を述べることを目的とする。(○)

〔問2〕労使委員会の委員の半数については、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者に厚生労働省令で定めるところにより任期を定めて指名されていることが必要である。(○)

〔問3〕労使委員会の議事について、議事録を作成し、かつ、保存する必要があるが、労働者に対する周知は必要ない。

(×) 周知をしなければならない。

〔問4〕労使委員会において、その委員の5分の4以上の多数による議決により、下記の事項について決議が行われた場合は、当該事項に係る労使協定を締結したものと同様の効力を有する。

(変形労働時間制、時間外及び休日労働、年次有給休暇の計画的付与等)

(○)

[過去問 CHECK]

■ H26年 問5-C (誤り)

労働基準法第32条の2に定めるいわゆる1カ月単位の変形労働時間制については、いわゆる労使協定又は就業規則その他これに準ずるものにより同条記載の一定事項について定めをすることが要件とされており、同法第38条の4に定めるいわゆる労使委員会の委員の5分の4以上の多数による議決による決議によってこれを行うことは認められていない。



労使委員会の委員の5分の4以上の多数による議決による決議によってこれを行うことは認められているので誤りです。

[法 39 条] 年次有給休暇

(出題傾向) ○:択一式 (H4.5.8.12.14.17.18.19) ◎:選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
○	—	—	—	○	○	◎	—	○○	—	—	○

条文

暗記

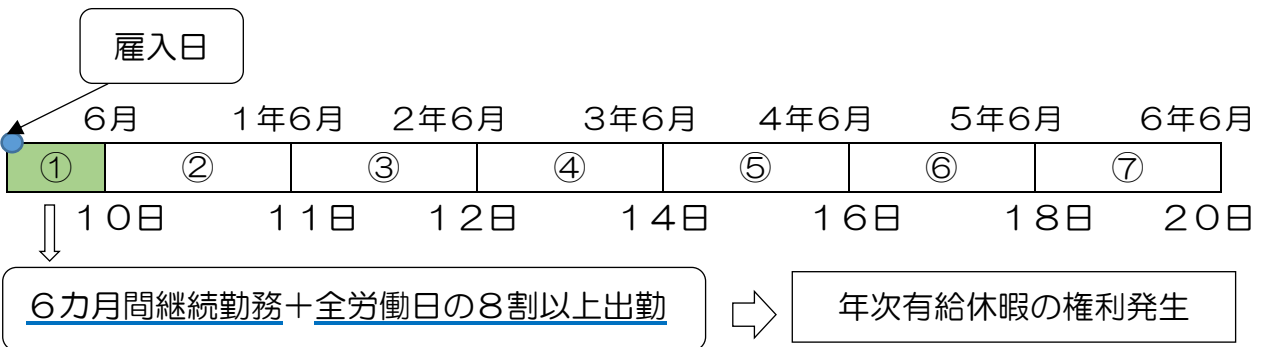
使用者は、その雇入れの日から起算して6カ月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した10労働日の有給休暇を与えなければならない。



暗記

年次有給休暇とは、労働者から労働の提供がなくても所定の休日以外に休暇を与え、その間は通常の賃金を支払う制度です。

年次有給休暇の権利は、要件を満たすことにより法律上当然に発生する権利。



[1問1答 CHECK]

[問1] 使用者は、その雇入れの日から起算して [①] し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、 [②] の有給休暇を与えなければならない。

① 6カ月間継続勤務 ② 継続し、又は分割した10労働日

[問2] 最高裁判所の判例は、「年次休暇の利用目的は労基法の関知しないところであり、休暇をどのように利用するかは、使用者の干渉を許さない労働者の自由である」としている。(○)

[問3] 全労働日とは、総暦日数から就業規則その他によって定められた所定休日を除いた日をいう。(○)

[問4] 下記は、全労働日に含まない。(○)

- 所定の休日に労働した日
- 不可抗力による休業日
- 使用者側に起因する経営、管理上の障害による休業日
- 正当な同盟罷業（ストライキ）その他正当な争議行為により労務の提供がなされなかった日
- 生理休暇を取った日
- 慶弔休暇の日

[問5] 年次有給休暇の出勤率の算定において、出勤したものとして取扱う日数

1. 業務上の負傷・疾病等により療養のため休業した日
2. 産前産後の女性が法第 65 条の規定により休業した日
3. 法に基づき育児休業または介護休業した日
4. 年次有給休暇を取得した日
5. 子の看護休暇を取得した日

(×) 「5. 子の看護休暇を取得した日」は出勤したものと扱わない。

[過去問 CHECK]

■ H24 年 問6-A (正解)

労働基準法第 39 条に定める年次有給休暇の利用目的は同法の関知しないところであり、労働者が病気療養のために年次有給休暇を利用することもできる。

■ H24 年 問6-B (誤り)

労働基準法第 39 条に定める年次有給休暇について、労働者と使用者の間でその日数に相当する金銭を支給する年次有給休暇の買上げの予約がなされた場合、それが労働者の自由な意思によってなされたものと認められるときには、これに基づいて当該金銭を使用者が労働者に支給することによって、年次有給休暇は消化されたものとされる。



年次有給休暇の「買上げの予約」に基づいた処理は、法違反になります。

■ H20 年 問5-B (誤り)

労働基準法第 39 条に基づく年次有給休暇の権利は、雇入れの日から 3 か月しか経たない労働者に対しては発生しない。



6カ月経過することが要件の1つになります。

[法 39 条 2 項] 年次有給休暇の付与日数

(出題傾向) ○：択一式 (H6.8.12.16) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	—	—	○	—	—	—	—	—		—

条文

使用者は、**1年6カ月**以上継続勤務した労働者に対しては、雇入れの日から起算して6カ月を超えて継続勤務する日（「**6カ月経過日**」）から起算した継続勤務年数**1年**ごとに、前項の日数に、次の表の上欄に掲げる**6カ月経過日**から起算した継続勤務年数の区分に応じ同表の下欄に掲げる労働日を加算した有給休暇を与えなければならない。

ただし、継続勤務した期間を**6カ月経過日**から**1年**ごとに区分した各期間（最後に1年未満の期間を生じたときは、当該期間）の**初日の前日**の属する期間において出勤した日数が全労働日の**8割未満**である者に対しては、当該初日以後の1年間においては有給休暇を与えることを要しない。

[1問1答 CHECK]

[問1] 使用者は、1年6カ月以上継続勤務した労働者に対しては、雇入れの日から起算して [①] を超えて継続勤務する日（以下 [②] という。）から起算した継続勤務年数1年ごとに、前項の日数に、 [②] から起算した継続勤務年数の区分に応じ所定の日数を加算した有給休暇を与えなければならない。

① 6カ月 ② 6カ月経過日

[問2]

継続勤務年数	6カ月	1年 6カ月	2年 6カ月	3年 6カ月	4年 6カ月	5年 6カ月	6年 6カ月
付与日数	[①] 労働日	11 労働日	12 労働日	[②] 労働日	16 労働日	18 労働日	[③] 労働日

① 10 ② 14 ③ 20

[問3] 年次有給休暇の買上げの予約をし、これに基づいて法第39条の規定により請求し得る年次有給休暇の日数を減じ、もしくは請求された日数を与えないことは、法39条の違反である。(○)

[問4] 法定を超える年次有給休暇の買取は、法39条違反である。

(×) 買取をすることは可能

[法 39 条 3 項] 年次有給休暇の比例付与

(出題傾向) ○：択一式 (H4.6.14.16.17.19) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

条文

次に掲げる労働者（1週間の所定労働時間が **30 時間以上**の者を除く。）の有給休暇の日数については、通常の労働者の週所定労働日数（**5.2 日**）と当該労働者の1週間の所定労働日数又は1週間当たりの平均所定労働日数との比率を考慮して厚生労働省令で定める日数とする。

- (1) 1週間の所定労働日数が **4 日以下**の労働者
- (2) 週以外の期間によって所定労働日数が定められている労働者については、1年間の所定労働日数が、**216 日以下**の労働者

全事業場の週平均の所定労働日数等を考慮して算出した数字



暗記

■年次有給休暇の比例付与

パートタイム労働者等、所定労働日数が少ない者を対象と、週所定労働日数に応じて付与される年休を「**比例付与**」と称します。

[比例付与の要件]

週所定労働日数が **4 日以下**（週以外の場合…**年間 216 日以下**）

かつ

週所定労働日数が **30 時間未満**

[1問1答 CHECK]

[問1] 短時間勤務の労働者（1週間の所定労働時間が [①] 時間以上の者を除く。）の有給休暇の日数については、厚生労働省令で定める日数とする。

① 30

〔問2〕 比例付与の対象となる労働者は

(1) 1週間の所定労働時間が [①] の労働者

(2) 週以外の時間によって所定労働日数が定められている労働者については、1年間の所定労働日数が、 [②] の労働者

① 4日以下 ② 216日以下

〔問3〕 週所定労働日数が5日で、週所定労働時間が28時間の者は、比例付与の対象である。

(×) 週所定労働日数が5日の者は、週所定労働時間に関わらず通常の年給が付与される。

〔問4〕 週所定労働日数が4日で、週所定労働時間が28時間の者は、比例付与の対象である。

(○) 2つの要件に該当するので、比例付与の対象

〔問5〕 比例付与による付与日数の計算方法は、下記の通りである。(○)

原則的な付与日数×週所定労働日数／5.2

【POINT】 比例付与の計算方法

原則的な付与日数 × 週所定労働日数 / 5.2

通常の年休の付与日数

比例付与対象者の週の労働日数

〔具体例〕 ⇒ 継続勤務6カ月の者で週所定労働日数4日のパート労働者
 10労働日 × 4 / 5.2 ÷ 7.69 (切り捨て) ⇒ 付与日数は7日

[法 39 条4項] 時間単位の年次有給休暇の付与

(出題傾向) ○：択一式(一) ◎：選択式(一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	○	—	—	—	○	—	○	—	—	—

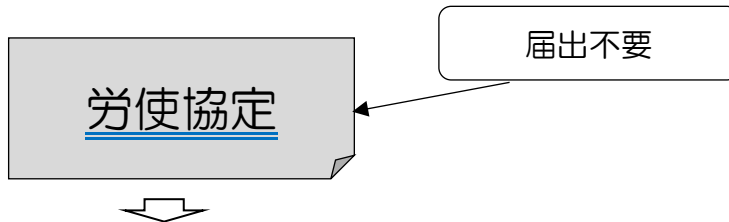
条文

使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、一定の事項を定めた場合において、一定の労働者が有給休暇を時間を単位として請求したときは時間を単位として有給休暇を与えることができる。



暗記

■時間単位の年次有給休暇の労使協定



- ① 時間を単位として有給休暇を与えることができることとされる労働者の範囲
- ② 時間を単位として与えることができることとされる有給休暇の日数（前年度の繰り越し分含む）（**5日以内**に限る。）
- ③ 時間単位年休1日の時間数
- ④ 1時間以外の時間を単位として付与する場合はその時間数（2時間や3時間等）

[1問1答 CHECK]

[問1] 年次有給休暇の時間単位での取得は、所定の事項を記載した就業規則の定めを置くことを要件に、年10日の範囲内で認められている。

(×) 年5日

[問2] 使用者は、労使協定により、一定の事項を定めた場合に、労働者が有給休暇を時間単位で請求したときは、時間を単位として有給休暇を与えることができる。(○)

〔問3〕 比例付与の対象者は、そもそも労働時間が短いので時間単位の年次有給休暇の請求をすることはできない。

(×) 比例付与の対象者も時間単位の年休の請求が可能

〔問4〕 時間を単位とする年次有給休暇の請求に対して、その時間に年次有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げるときは、いわゆる時季変更権を行使することができる。(○)

[過去問 CHECK]

■ H24年 問6-D (誤り)

労働基準法第39条に定める年次有給休暇は、暦日単位で付与しなければならないため、時間単位で付与することは認められていない。



時間を単位として有給休暇も可能。

[法 39 条5項] 年次有給休暇の時季指定権・時季変更権

(出題傾向) ○：択一式 (H8.11.14.16.19) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
○	—	○○	◎	○	—	○○	◎	○	◎	—	—

条文

時季指定権

使用者は、有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。
 ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。

時季指定権



暗記

■年次有給休暇の時季指定権・時季変更権

[年休付与の原則]

労働者の請求する時季に付与 (時季指定権)

[年休付与の例外]

請求された時季に有給休暇を付与することが事業の正常な運営を妨げる場合



他の時季に付与 (時季変更権)

[1問1答 CHECK]

[問1] 年次有給休暇の権利は、労働基準法第39条所定の要件を満たすことによって法律上当然に労働者に生ずる権利であり、労働者の請求を待って初めて生ずるものではないとするのが最高裁判所の判例である。(○)

[問2] 時間単位年休は、使用者の時季変更権の対象とはならない。
 (×) 使用者の時季変更権の対象になる。

[問3] 使用者は、有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。

(○) 時季変更権

[問4] 取得した年休をどのように利用するかは、使用者の干渉を許さない労働者の自由であり、請求の際に理由を付する必要はなく、虚偽の理由をもって年休を取得したとしても誠実義務に違反したものとはいえない。

(○) 虚偽の理由で年休を取得しても、年休の権利そのものには影響を及ぼさない。

[問5] 労働者がその所属の事業場において、その業務の正常な運営の阻害を目的として、全員一斉に休暇届を提出する一斉休暇闘争は、年次有給休暇に名をかりた同盟罷業であり、年次有給休暇権の行使ではないから、当該労働者には賃金請求権が発生しない。

(○) 一斉休暇闘争は、年次有給休暇ではない。

[問6] 年次有給休暇の権利は、法律上当然に労働者に生ずるものであって、その具体的な権利行使にあたっては、年次有給休暇の成立要件として「使用者の承認」という観念を容れる余地はない。

(○) 年休の権利は、労働者に当然発生する権利であり使用者の承認を得る必要はない。

[問7] 派遣中の労働者の年次有給休暇について、事業の正常な運営が妨げられるかどうかの判断は、派遣先の事業についてなされる。

(×) 事業の正常な運営が妨げられるかどうかの判断は、派遣元の事業についてなされる。

[問8] 労働者が長期かつ連続の年次有給休暇を取得しようとする場合、事前の調整を経なくとも、時季指定権を行使することはできる。ただし、使用者の時季変更権の行使について、使用者にある程度の裁量的判断の余地が認められるとされている。(○)

[過去問 CHECK]

■H16年 問6-D (正解)

派遣中の派遣労働者については、派遣先が極端な繁忙状態になっており、当該派遣労働者が年次有給休暇を取得すれば派遣先の事業の正常な運営を妨げるような場合であっても、年次有給休暇の時季変更権の行使に係る事業の正常な運営を妨げるかどうかの判断は、派遣元の事業についてなされる。

■H20年 問5-A (正解) 白石宮林署事件

年次有給休暇の権利は、労働基準法第39条所定の要件を満たすことによって法律上当然に労働者に生ずる権利であって、労働者の請求をまって始めて生ずるものではないとするのが最高裁判所の判例である。

■H20年 問5-C (正解) 時事通信社長期休暇事件

労働者の年次有給休暇の時季指定に対し、労働基準法の趣旨として、使用者は、できるだけ労働者が指定した時季に休暇をとれるよう状況に応じた配慮をすることが要請されているものとみることができるとするのが最高裁判所の判例である。

[法 39 条6項] 年次有給休暇の計画的付与

(出題傾向) ○：択一式 (H4.5.8.9.15.17) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
○	—	○	—	—	○	○	—	○	—	—	—

条文

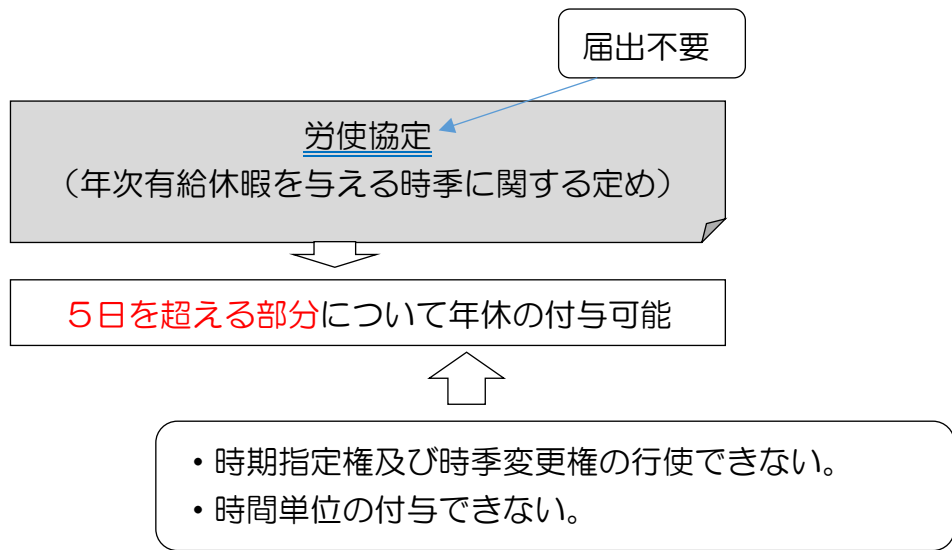
使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、有給休暇を与える時季に関する定めをしたときは、有給休暇の日数のうち **5日を超える部分** については、その定めにより有給休暇を与えることができる。

- ① 事業場での一斉付与 ② 班別交替制付与 ③ 個人別付与



暗記

5日を超える部分が計画的付与の対象になります。



[1問1答 CHECK]

[問1] 使用者は、労使協定により、有給休暇を与える時季に関する定めをしたときは、これらの規定による有給休暇の日数のうち [①] 部分については、その定めにより有給休暇を与えることができる。

① 5日を超える

〔問2〕 いわゆる労使協定による有給休暇の計画的付与については、時間単位でこれを与えることができる。

(×) 時間単位は、計画的付与に馴染まないためできない。



時間単位を計画的付与の対象にすると会社側の管理が大変です。

〔問3〕 年次有給休暇の計画的付与は、事業場全体で一斉に付与しなければならない。

(×) 事業場全体で一斉に付与する必要はない。

〔問4〕 計画的付与の方法には、事業場全体で一斉に付与する方法、班別の交替制による方法、計画表による個人別付与方法等がある。(○)

〔問5〕 年次有給休暇の計画的付与による労使協定は、必ず所轄労働基準監督署長に届出が必要がある。

(×) 届出は不要である。

〔問6〕 計画的付与による労使協定が締結された場合には、労働者の時季指定権、使用者の時季変更権ともに行使できない。(○)

〔問7〕 労使協定により年次有給休暇の計画的付与の定めがなされた場合、使用者は、年次有給休暇の日数のうち5日を超える部分について、労働者の時季指定にかかわらず、当該労使協定の定めに従って年次有給休暇を付与することができる。(○)

【POINT】 計画的付与の具体例

年次有給休暇の残日数8日の場合

計画的付与の対象になる日数は、3日(8日－5日)

〔問8〕 いわゆる年次有給休暇の計画的付与の対象となる年次有給休暇の日数については、前年度から繰り越された有給休暇日数は含まれない。

(×) 含まれる。

〔問9〕 使用者は、フレックスタイム制の適用を受ける労働者についても、年次有給休暇の計画的付与の対象とすることができる。(○)

[過去問 CHECK]

■H17年 問4-E (誤り)

いわゆる年次有給休暇の計画的付与の対象となる年次有給休暇の日数については、前年度から繰り越された有給休暇日数は含まれないところから、前年度から年次有給休暇日数が3日繰り越され、当年度に新たに12日分の権利が発生した労働者については、当年度に新たに発生した12日分の権利のうち5日を超える部分である7日に限り計画的付与の対象とすることができる。



計画的付与の対象には、前年度から繰り越された有給休暇日数も含まれます。

■H17年 問5-C (誤り)

年次有給休暇は、労働義務のある日についてのみ請求できるものであるから、育児休業申出後には、育児休業期間中の日について年次有給休暇を請求する余地はない。また、育児休業申出前に育児休業期間中の日について、労働基準法第39条第6項の規定に基づく年次有給休暇を与える時季に関する定めをした場合においても、同様に、当該日には年次有給休暇を取得したものとは解されない。



前半の論点は、正解。
後半の論点が誤り。年次有給休暇を取得したものと解されます。

■H20年 問5-D (正解)

労働基準法第39条第6項の規定に基づき、労使協定により年次有給休暇の計画的付与の定めがなされた場合には、使用者は、年次有給休暇の日数のうち5日を超える部分については、労働者の時季指定にかかわらず、当該労使協定の定めに従って年次有給休暇を付与することができる。

[法 39 条 7 項] 年次有給休暇中の賃金

(出題傾向) ○：択一式 (H12.16.17.18) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	—	—	—	○	—	—	—	—	—	—

条文

使用者は、有給休暇の期間又は時間単位の有給休暇の時間については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、それぞれ、平均賃金若しくは所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金又はこれらの額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した額の賃金を支払わなければならない。

ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その期間又はその時間について、それぞれ、健康保険法 40 条第 1 項に規定する標準報酬月額額の 30 分の 1 に相当する金額又は当該金額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した金額を支払う旨を定めたときは、これによらなければならない。



暗記

年次有給休暇中の賃金に関しては、原則と例外があります。

[原則] 下記のうちのいずれかの賃金を支払う。

平均賃金

所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金

[例外] 労使協定により規定 (届出不要)

健康保険法の標準報酬月額額の 30 分の 1 に相当する金額

[1問1答 CHECK]

〔問1〕使用者は、有給休暇の期間又有給休暇の時間については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、それぞれ、〔①〕若しくは所定労働時間労働した場合に支払われる〔②〕又はこれらの額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した額の賃金を支払わなければならない。

① 平均賃金 ② 通常の賃金

〔問2〕年次有給休暇中の賃金については、労使協定により、健康保険法に規定する〔①〕に相当する金額又は当該金額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した金額を支払う旨を定めたときは、これによらなければならない。

① 標準報酬月額 30 分の 1

（その金額に、5円未満の端数があるときは、これを切り捨て、5円以上10円未満の端数があるときは、これを10円に切り上げるものとする。）

[過去問 CHECK]

■ H25 年 問2-B（誤り）

労働基準法第39条の規定による年次有給休暇の期間又は時間については、平均賃金、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金又は健康保険法第40条第1項に規定する標準報酬月額の30分の1に相当する金額のいずれかを、年次有給休暇を取得した労働者の指定するところに従い支払わなければならない。



「労働者の指定するところに従い」ではなく、「就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより」になります。

[法附則 136 条] 不利益取扱いの禁止

(出題傾向) ○：択一式 (H8.11) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
○	—	—	—	—	○	—	—	—	—	—	—

条文

使用者は、有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

[1問1答 CHECK]

[問1] 使用者は、労働基準法附則第 136 条の規定により、年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

(○)

[問2] 賃金の減額その他不利益な取扱いをした場合には、罰則の規定が設けられている。

(×) 罰則の規定はない。

[過去問 CHECK]

■ H20 年 問5-E (誤り)

使用者は、労働基準法附則第 136 条の規定により、年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならないとされているが、不利益な取扱いの理由について行政官庁の認定を受けた場合は、この規定は適用されない。



⇒前半の論点は正解。後半のような規定はないので誤りです。

■ H25 年 問2-D (誤り)

労働基準法第 136 条の規定において、使用者は、同法第 39 条の規定による年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしてはならないことが罰則付きで定められている。



罰則の規定はありません。

[法 39 条8項] 年次有給休暇の強制付与 (2018 年 法改正)

(出題傾向) ○：択一式 (一) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
											—

条文

⑦ 使用者は、年次有給休暇の日数が **10 日以上** の労働者に対して、年次有給休暇のうち **5 日** については、基準日（継続勤務した期間を6カ月経過日から1年ごとに区分した各期間（最後に1年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日をいう。）から **1 年以内** の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。

⑧ ⑦にかかわらず、労働者の時季指定又は計画的付与制度により年次有給休暇を与えた場合は、当該与えた日数分については、使用者は時季を定めることにより与えることを要しないものとする。



法改正の背景に関して、概略を押さえてください。

■ 年次有給休暇の取得率については、近年5割を下回る水準で推移。

「世界 30 ヶ国 有給休暇・国際比較調査 2017」では、昨年度調査に続き、日本は有休消化率が世界最下位。

■ 『仕事と生活の調和推進のための行動指針（厚生労働省）』

（平成 19 年 12 月に策定）において、「2020 年までに有給休暇取得率 70% とす」との政府の数値目標…**70%**（厚生労働省の資料から）

比例付与の対象者も含める。

条文

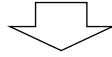
使用者は、年次有給休暇の日数が **10 日以上** の労働者に対して、年次有給休暇のうち **5 日** については、年次有給休暇の付与後、**1 年以内** の期間に、労働者ごとに時季を定めることにより与えなければならない。

ただし、労働者の時季指定または計画的付与制度により年次有給休暇を与えた場合には、当該与えた日数分については、時季を定めることにより与えることを要しない。

【POINT】

■改正前

従来の年休取得に関しては、労働者自らが年休取得に関して時期を指定して取得していた。（ためらいが生じる）



■改正後

上記のためらいを無くす環境を整えるために、**年5日の年休**に関しては、労働者から希望を聴取して、年休の時季を指定⇒基準日から1年以内に5日必ず有給休暇を消化

使用者が労働者側から年休取得の希望を聴取



使用者は、希望を踏まえて時季を指定



具体的に年休を付与して、取得

今回の法改正により、年10日の有給休暇のある労働者は、

「その基準日から1年以内に**5日**必ず有給休暇を与えなければならない。」ということになります。

⇒労働者の時季指定や計画的付与以外の5日に関しては、会社が時季指定権を持つことになり、使用者は労働者から希望を聞いた上で、具体的に取得日を指定。

比例付与の対象者も含まれます。

■まとめ

	内容
付与義務が発生する労働者	年次有給休暇の付与日数が 10日以上 の労働者
時季指定をしなければならない日数	5日
取得期間	年次有給休暇の付与日より 1年以内
罰則	30万円以内 の罰金

[1問1答 CHECK]

〔問1〕使用者は、年次有給休暇の日数が〔①〕日以上の労働者に対して、年次有給休暇のうち〔②〕日については、年次有給休暇の付与後、1年以内の期間に、労働者ごとに時季を定めることにより与えなければならない。

ただし、労働者の〔③〕または〔④〕制度により年次有給休暇を与えた場合には、当該与えた日数分については、時季を定めることにより与えることを要しない。

① 10 ② 5 ③ 時季指定 ④ 計画的付与

[法 41 条] 労働時間等に関する規定の適用除外

(出題傾向) ○：択一式 (H4.5.8.10.11.13.16.17.18) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
○	—	○	◎	◎	○	◎	○○	—	—	—	—

条文

労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次のいずれかに該当する労働者については適用しない。

- ① 農業又は畜水産業の事業に従事する者
- ② 事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者
- ③ 監視又は断続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けたもの

林業は対象外



暗記

■①～③に該当する場合は、労働時間、休憩、休日の規定が適用されません。

① 農業・畜水産業

② 監督・管理・機密の事務

③ 監視・断続的業務

+ 行政官庁の許可

[下記適用しない]

- 労働時間
- 休憩
- 休日

上記該当者でも、深夜業の割増賃金・年次有給休暇については適用。

①の「農業又は畜水産業の事業に従事する者」には、林業が含まれていません。

[1問1答 CHECK]

[問1] 法 41 条の管理監督者は、時間外労働、休日労働、深夜業に関する規定は適用されないので割増賃金を支払う必要はない。

(×) 法 41 条の管理監督者は、深夜業に関する規定は適用されるので誤り。



管理監督者であっても、深夜労働に割増賃金が付かなければ、酷すぎます。

〔問2〕法41条の管理監督者は、時間外労働、休日労働に関する規定は適用されないの
で割増賃金を支払う必要はない。(○)

〔問3〕農林漁業に従事する労働者については、労働基準法に定める労働時間、休憩及び
休日に関する規定は適用除外となっている。

(×) 林業は適用される。

〔問4〕この章、第六章及び第六章の二で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定
は、次の各号の一に該当する労働者については適用しない。

(1)別表第一第六号(林業を除く。)又は第七号に掲げる事業に従事する者

(2)事業の種類にかかわらず [①] にある者又は機密の事務を取り扱う者

(3) [②] に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けたもの

① 監督若しくは管理の地位 ② 監視又は断続的労働

〔問5〕農業又は畜水産業に従事する労働者は、深夜業に対する割増賃金を支払う必要は
ない。

(×) 深夜業については適用される。

〔問6〕労基法第41条第2号に該当する管理監督者については、労働時間、休憩及び休
日に関する規定は適用されず、また、年次有給休暇に関する規定も適用されない。

(×) 年次有給休暇に関する規定は適用される。

〔問7〕法41条第3号の監視又は断続的労働に従事する者に関して、使用者が行政官庁
の許可を受けることにより労働時間等が適用除外になる。(○)

〔問8〕断続的な宿直又は日直勤務としての許可は、常態としてほとんど労働する必要の
ない勤務のみを認めるものであり、具体的には定時的巡視、緊急の文書又は電話の収受、
非常事態に備えての待機等である。(○)

〔問9〕心身の負担が大きい継続的宿直等は、法41条第3号の監視又は断続的労働とし
て許可されない。(○)

〔問10〕労働時間等に関する規定が適用除外される「機密の事務を取り扱う者」とは、
秘書その他職務が経営者又は監督若しくは管理の地位にある者の活動と一体不可分であっ
て、厳格な労働時間管理になじまない者をいう。(○)

[問 11] 医師、看護師の病院での宿直業務は、「監視又は断続的労働に従事する者」として、労働時間等に関する規定の適用はないものとされている。

(×) 精神的緊張が多い業務なので、労働時間等に関する規定は適用される。

[過去問 CHECK]

■ H17 年 問3-E (誤り)

所定労働時間が始業時刻午前 8 時、終業時刻午後 5 時（休憩が 12 時から午後 1 時までの 1 時間）である事業場において、労働基準法第 41 条第 2 号の監督又は管理の地位にある者が、所定労働時間を超えて深夜に及ぶ労働に従事した場合、午後 10 時から午前 5 時までの時間の労働については、同法第 37 条の規定に従い、通常の労働時間の賃金の計算額の 5 割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。



「5 割以上の率」ではなく、「2 割 5 分以上の率」になります。

■ H20 年 問6-C (正解)

使用者は、労働基準法第 36 条第 1 項に基づく労使協定が締結されている場合であっても、妊娠中の女性及び産後 1 年を経過しない女性が請求した場合には、同法第 41 条各号に掲げる者である場合を除き、時間外労働又は休日労働をさせてはならない。

[法 41 条の2] 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）
（2019年 法改正 新設）

（出題傾向）○：択一式（一） ◎：選択式（一）

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
											—

条文

労使委員会が設置された事業場において、当該委員会がその委員の **5分の4以上**の多数による議決により次に掲げる事項に関する**決議**をし、かつ、使用者が当該**決議を行政官庁に届け出た場合**において、**対象労働者**であって書面その他の厚生労働省令で定める方法によりその**同意を得たもの**を当該事業場における第1号に掲げる業務に就かせたときは、**労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定は、対象労働者については適用しない。**



暗記

高度プロフェッショナル制度の概略です。

自律的で創造的な働き方を希望する一定の労働者に対して、本人の希望に応じた自由な働き方の選択肢を規定した制度。

労使委員会で**5分の4以上の決議**をし、**当該決議を行政官庁へ届け出た場合**で、本人が書面等による同意した場合は、労働時間の規制が外れる制度。

⇒**労働時間、休憩の規制はなく、時間外労働、深夜、休日労働した場合でも割増賃金が発生しません。**

**■ 決議事項**

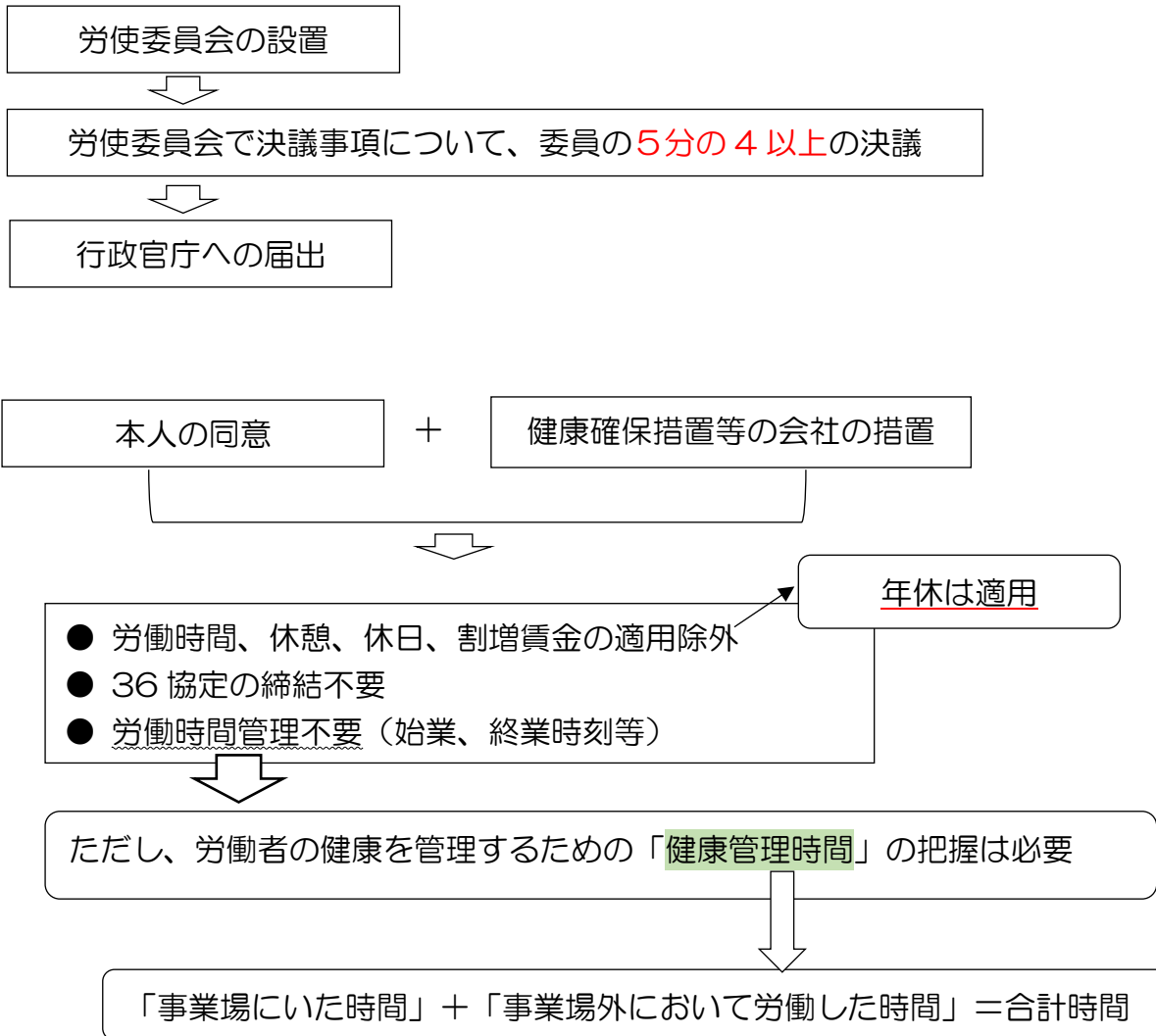
- ① 対象業務
- ② 対象労働者の範囲
- ③ 健康管理時間の把握
- ④ 健康確保措置
- ⑤ 対象業務に従事する対象労働者の健康管理時間の状況に応じた当該対象労働者の健康及び福祉を確保するための措置であって、当該対象労働者に対する有給休暇の付与、健康診断の実施その他の厚生労働省令で定める措置のうち当該決議で定めるものを使用者が講ずること
- ⑥ 対象労働者の同意の撤回に関する手続
- ⑦ 対象業務に従事する対象労働者からの苦情の処理に関する措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること
- ⑧ 使用者は、同意しなかった対象労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはならないこと
- ⑨ その他厚生労働省令で定める事項

■ ④及び⑤の実施状況を行政官庁（所轄労働基準監督署長）に定期報告が必要



暗記

高度プロフェッショナル制度の前提条件。



健康管理時間を把握する理由は、労働安全衛生法により必要になります。

労働安全衛生法 66 条の 8 の 4（高プロに係る面接指導）

高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者であって、その健康管理時間が当該労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める時間を超えるものに対しては、医師による面接指導を実施しなければならない。

（上記の義務に違反した場合は、50万円以下の罰金



暗記

高度プロフェッショナル制度の対象労働者及び対象業務

「少なくとも年収 **1,000 万円以上**であり」かつ「**高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事している**」人が対象



- 金融商品の開発業務
- 金融商品のディーリング業務
- アナリストの業務（企業・市場等の高度な分析業務）
- コンサルタントの業務（業務の企画運営に関する高度な考案又は助言の業務）
- 研究開発業務等

項目	内容
健康管理時間に基づく健康確保措置等	使用者は、客観的な方法等により在社時間等の時間である「 健康管理時間 」を把握すること。 健康管理時間に基づき、 ① インターバル措置 （終業時刻から始業時刻までの間に一定時間以上を確保する措置） ② 1月又は3月の健康管理時間の上限措置 ③ 年間104日かつ4週間を通じて4日以上 の休日確保措置のいずれかを講じるとともに、省令で定める事項のうちから労使で定めた措置を実施併せて、健康管理時間が一定時間を超えた者に対して、医師による 面接指導 を実施
制度導入手続	職務記述書等に署名等をする形で職務の内容及び制度適用についての本人の同意を得る。 導入する事業場の委員会で、対象業務・対象労働者をはじめとした各事項等を決議
法的効果	時間外・休日労働協定の締結や時間外・休日・深夜の割増賃金の支払義務等の規定を適用除外に。（年休は、労基法適用）

	労働時間・休憩・休日	深夜割増賃金	年次有給休暇
一般の労働者	適用	適用	適用
みなし労働時間制の対象労働者	適用	適用	適用
法41条の管理監督者	除外	適用	適用
法41条の2の高度プロフェッショナル対象者	除外	除外	適用

[法 56 条] 最低年齢

(出題傾向) ○：択一式 (H9.10) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	○	○	—

条文

① 使用者は、児童が満 15 歳に達した日以後の最初の 3 月 31 日が終了するまで、これを使用してはならない。

② ①の規定にかかわらず、製造業、鉱業、建設業、運輸交通業及び貨物取扱の事業以外の事業に係る職業（非工業的業種）で、児童の健康及び福祉に有害でなく、かつ、その労働が軽易なものについては、行政官庁の許可を受けて、満 13 歳以上の児童をその者の修学時間外に使用することができる。

映画の製作又は演劇の事業については、満 13 歳に満たない児童についても、同様とする。



暗記

■最低年齢



(原則) 使用禁止

(例外)

	～13 歳未満	13 歳以上～ 15 歳年度末	15 歳年度末～ 18 歳未満
工業的業種	×	×	○
非工業的業種	×	○ (許可)	○
映画演劇業	○ (許可)	○ (許可)	○



[1問1答 CHECK]

[問1] 使用者は、児童が [①] に達した日以後の最初の3月31日が終了するまで、これを使用してはならない。

ただし、非工業的事業に係る職業で児童の [②] に有害でなく、かつ、その [③] なものについては、行政官庁の許可を受けて、 [④] 以上の児童をその者の修学時間外に使用することができる。

映画の製作又は演劇の事業については、 [④] に満たない児童についても、同様とする。

① 満 15 歳 ② 健康及び福祉 ③ 労働が軽易 ④ 満 13 歳

[問2] 労働基準法第 56 条第 1 項は、「使用者は、児童が満 15 歳に達するまで、これを使用してはならない。」と定めている。

(×) 「満 15 歳に達するまで」ではなく、「満 15 歳に達した日以後の最初の3月31日が終了するまで」

[問3] 満 13 歳以上の児童について、所轄労働基準監督署長の許可を受けた場合、非工業的事業に係わる職業で、児童の健康および福祉に有害ではなく、かつ、その労働が軽易なものについて、その者の修学時間外に使用することができる。(○)

[問4] 満 13 歳未満の児童について、所轄労働基準監督署長の許可を受けた場合、映画の製作または演劇の事業について、その者の修学時間外に使用することができる。(○)

[過去問 CHECK]

■ H30 年 問1-D (正解)

使用者は、労働基準法第 56 条第 1 項に定める最低年齢を満たした者であっても、満 18 歳に満たない者には、労働基準法第 36 条の協定によって時間外労働を行わせることはできないが、同法第 33 条の定めに従い、災害等による臨時の必要がある場合に時間外労働を行わせることは禁止されていない。

■ H29 年 問7-A (誤り)

労働基準法第 56 条第 1 項は、「使用者は、児童が満 15 歳に達するまで、これを使用してはならない。」と定めている。



「満 15 歳に達するまで」ではなく、「満 15 歳に達した日以後の最初の3月31日が終了するまで」になります。

[法57条] 年少者の証明書

(出題傾向) ○：択一式(一) ◎：選択式(H7)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	○	—	—

条文

① 使用者は、**満18歳**に満たない者について、**その年齢を証明する戸籍証明書**を事業場に備え付けなければならない。

② 使用者は、法56条②の規定によって使用する児童については、**修学に差し支えないことを証明する学校長の証明書及び親権者又は後見人の同意書**を事業場に備え付けなければならない。



暗記

■事業場に備え付ける義務がある証明書等

	13歳未満	13歳以上～ 15歳年度末	15歳年度末～ 18歳未満
工業的業種	×	×	○
非工業的業種	×	○(許可)	○
映画演劇業	○(許可)	○(許可)	○

証明書等	① 戸籍証明書	戸籍証明書のみ
	② 修学に差し支えないことを証明する学校長の証明書 ③ 親権者又は後見人の同意書	

[1問1答 CHECK]

[問1] 使用者は、児童の年齢を証明する戸籍証明書を事業場に備え付けることを条件として、満13歳以上15歳未満の児童を使用することができる。

(×) 「満13歳以上15歳未満の児童」ではなく、「満18歳未満の者(年少者)」

〔問2〕使用者は、法56条第2項の規定によって使用する児童については、修学に差し支えないことを証明する〔①〕及び親権者又は後見人の〔②〕を事業場に備え付けなければならない。

① 学校長の証明書 ② 同意書

[過去問 CHECK]

■ H29年 問7-B (誤り)

使用者は、児童の年齢を証明する戸籍証明書を事業場に備え付けることを条件として、満13歳以上15歳未満の児童を使用することができる。



戸籍証明書を事業場に備え付けることを条件としているのではないので誤りです。
また、満18才に満たない者については、その年齢を証明する戸籍証明書を事業場に備え付けなければならない。

[法 58 条] 未成年者の労働契約

(出題傾向) ○：択一式 (H5.9.10.11) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

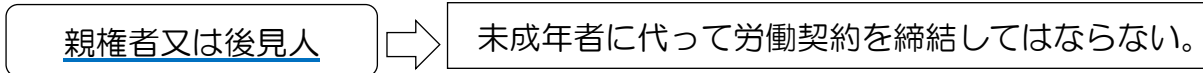
条文

- ① 親権者又は後見人は、未成年者に代って労働契約を締結してはならない。
- ② 親権者若しくは後見人又は行政官庁は、労働契約が未成年者に不利であると認める場合においては、将来に向ってこれを解除することができる。

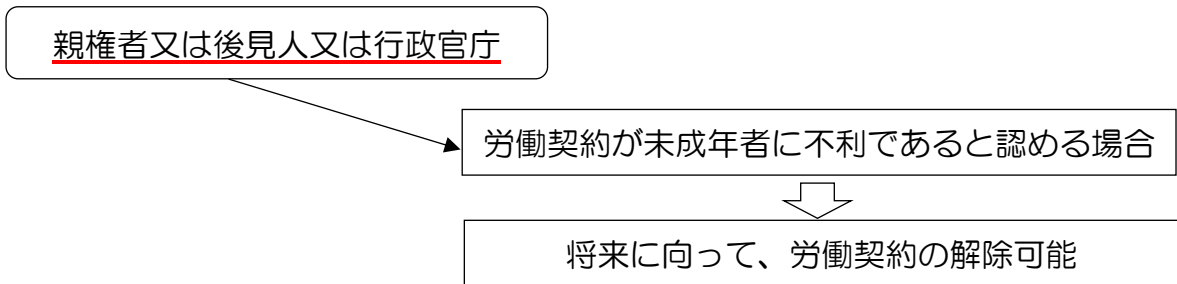


■ 未成年者の労働契約

(1項) 親権者又は後見人



(2項) 親権者若しくは後見人又は行政官庁



[1問1答 CHECK]

[問1] 親権者又は後見人は、未成年者に代って労働契約を締結してはならない。(○)

[問2] 親権者若しくは後見人又は行政官庁は、労働契約が未成年者に不利であると認める場合においては、遡ってこれを解除することができる。

(×) 将来に向って解除することができる。

[法 59 条] 未成年者の賃金

(出題傾向) ○：択一式 (H10) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

条文

未成年者は、独立して賃金を請求することができる。親権者又は後見人は、未成年者の賃金を代って受け取ってはならない。



未成年者



独立して賃金の請求可能

親権者又は後見人



賃金の代理受領不可

- 法律上、子役であっても、親が代理して賃金を受領することはできません。
(親名義の通帳への口座への振り込みは出来ません。)

[1問1答 CHECK]

[問1] 賃金は、直接労働者に、支払わなければならないが、未成年者の親権者又は後見人は、その賃金を代わって受け取ることができる。

(×) 代わって受け取ってはならない。

[問2] 未成年者は、独立して賃金を請求することができる。親権者又は後見人は、未成年者の賃金を代って受け取ってはならない。(○)

[法 60 条 1 項] 年少者の労働時間及び休日

(出題傾向) ○：択一式 (H8.12) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	—	○	—	—	—	—	—	—	—	—

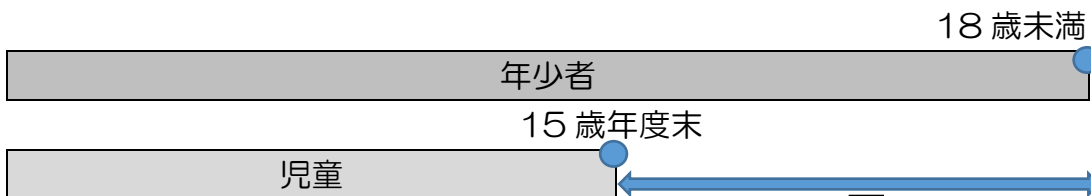
条文

「1カ月単位の変形労働時間制」「フレックスタイム制」「1年単位の変形労働時間制」「1週間単位の非定型的変形労働時間制」「36協定による時間外及び休日の労働」及び「労働時間及び休憩の特例」の規定は、満18歳に満たない者については、これを適用しない。



暗記

■年少者の労働時間及び休日



[原則] 年少者には下記①～④は適用しない。

- ① 変形労働時間制
(1カ月、フレックス、1年単位、1週間単位)
- ② 36協定に基づく時間外・休日労働
- ③ 労働時間の特例 (週44時間勤務)
- ④ 休憩の3つの特例

[例外] 年少者 (15歳年度末を除く)

- ① 1週間の労働時間が40時間を超えない範囲内で、1週間のうち1日の労働時間を4時間以内に短縮する場合において、他の日の労働時間を10時間まで延長可能
- ② 1週間48時間、1日8時間を超えない範囲内で、1カ月単位、1年単位の変形労働時間制の適用可能

■④ 休憩の3つの特例

- ① 休憩時間を付与しなくてもよい特例
- ② 一斉付与をしなくてもよい特例
- ③ 自由に利用させなくてもよい特例

[1問1答 CHECK]

[問1] 15歳年度末から18歳に達するまでの年少者については、1週間に48時間、1日8時間を超えない範囲内で、1カ月単位の変形労働時間制及び1年単位の変形労働時間制、フレックスタイム制の規定で労働させることが可能である。

(×) フレックスタイム制の規定は適用されない。

[問2] 休憩を一斉に与える必要のない特例業種の事業場でも、満18歳未満の労働者には、休憩の特例は適用されず、通常通り休憩を一斉に与える必要がある。

(○) 休憩の3つの特例に関しては、適用されません。(通常通りの休憩付与が必要)

[過去問 CHECK]

■H23年 問7-A (誤り)

満18歳に満たない年少者については、労働基準法第32条の2のいわゆる1か月単位の変形労働時間制を適用することはできないが、同法第32条の3のいわゆるフレックスタイム制を適用することはできる。



前半の論点は正解です。
フレックスタイム制を適用することは、できないので誤りです。

[法 60 条 2 項] 児童の労働時間及び休日

(出題傾向) ○：択一式 (H6) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	—	○	—	—	—	—	—	○	—	—

条文

15歳に達した日以後の最初の3月31日が終了するまでの者

法 56 条 2 の規定によって使用する児童についての法定労働時間の規定の適用については、休憩時間を除き、修学時間を通算して1週間について40時間、修学時間を通算して1日について7時間とする。

修学時間: 「授業開始の時刻～授業終了の時刻」から休憩時間を除いた時間



暗記

■ 具体例

	月	火	水	木	金	土	日	合計
修学時間	4時間	4時間	4時間	4時間	4時間	休	休	20時間
+								
労働時間	3時間	3時間	休	休	休	7時間	7時間	20時間
⇩								
通算	7時間	7時間	4時間	4時間	4時間	7時間	7時間	40時間

修学時間と労働時間の合計 (通算して) は、上限7時間まで

[1問1答 CHECK]

[問1] 満 15 歳に達した日以後の最初の3月31日が終了するまでの者について、労働基準法第 56 条による所轄労働基準監督署長の許可を受けて使用する場合の労働時間は、
[①] して、1 週間について 40 時間以内、かつ、1 日について 7 時間以内でなければならない。

① 修学時間を通算



たとえば、修学時間が6時間であれば、労働できる時間は1時間となります。

〔問2〕労働基準法第56条第2項の規定によって使用する児童の法定労働時間は、修学時間を通算して1週間について40時間、及び修学時間を通算して1日について7時間とされている。(○)

[法 60 条3項] 年少者の労働時間の特例

(出題傾向) ○：択一式 (H8.10.18) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

条文

使用者は、満 15 歳以上で満 18 歳に満たない者については、満 18 歳に達するまでの間（満 15 歳に達した日以後の最初の 3 月 31 日までの間を除く。）、次に定めるところにより、労働させることができる。

- ① 1 週間の労働時間が 40 時間を超えない範囲内において、1 週間のうち 1 日の労働時間を 4 時間以内に短縮する場合において、他の日の労働時間を 10 時間まで延長すること。
- ② 1 週間について 48 時間、1 日について 8 時間を超えない範囲内において、「1 カ月単位の変形労働時間制」又は「1 年単位の変形労働時間制」の規定の例により労働させること。



暗記

■年少者の労働時間の特例①

[1 週間の合計：40 時間]

月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日	土曜日	日曜日
6 時間	10 時間	5 時間	4 時間	10 時間	5 時間	休み

「他の日」とは、1 日に限定されていません。



暗記

■年少者の労働時間の特例②…年少者の変形労働時間制

[前提条件]

1 週間 48 時間、1 日 8 時間を超えない範囲

労働可能

- 1 カ月単位の変形労働時間制
- 1 年単位の変形労働時間制

フレックスタイム制及び 1 週間単位の変形的変形労働時間制での労働はできません。

[1問1答 CHECK]

[問1] 満18歳に満たない者については、いわゆる変形労働時間制は適用されないが、満18歳に達するまでの間（満15歳に達した日以後の最初の3月31日までの間を除く。）、1週間について [①] 時間、1日 [②] 時間を超えない範囲内において、労働基準法第32条の2の規定の例により労働させることができる。

① 48 ② 8

[問2] 年少者については、1週間の労働時間が40時間を超えない範囲内で、1週間のうち1日の労働時間を4時間以内に短縮する場合において、他の日の労働時間を10時間まで延長することができる。

(×) 年少者（満15歳到達年度末までにある者を除く。

【POINT】具体例

月	火	水	木	金	土	日	合計
8時間	8時間	4時間	10時間	10時間	休	休	40時間
		[短縮]	[延長]	[延長]			

「他の日」とは、1日に限定されていません。

[法 61 条] 年少者の深夜業

(出題傾向) ○：択一式 (H5) ◎：選択式 (H4.8)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	—	○	—	◎	—	—	—	—	—	—

条文

① 使用者は、満 18 歳に満たない者を午後 10 時から午前 5 時までの間において使用してはならない。ただし、交替制によって使用する満 16 歳以上の男性については、この限りでない。

年少者の深夜業の大原則

② 厚生労働大臣は、必要であると認める場合においては、前項の時刻を、地域又は期間を限って、午後 11 時及び午前 6 時とすることができる。

③ 交替制によって労働させる事業については、行政官庁の許可を受けて、①の規定にかかわらず午後 10 時 30 分まで労働させ、又は②の規定にかかわらず午前 5 時 30 分から労働させることができる。

④ ①～③の規定は、「災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等」の規定によって労働時間を延長し、若しくは休日に労働させる場合又は農林業、畜水産業若しくは保健衛生業の事業若しくは電話交換の業務については、適用しない。

⑤ ①及び②の時刻は、法 56 条②の規定によって使用する児童については、①の時刻は、午後 8 時及び午前 5 時とし、②の時刻は、午後 9 時及び午前 6 時とする。

非工業的事業で、児童の健康及び福祉に有害でなく、かつ、労働が軽易なものについては、行政官庁の許可を得て、満 13 歳以上の児童をその者の修学時間外に使用可能



暗記

■深夜の時間帯の定義

	年少者（児童は除く）	児童
原則	午後 10 時～午前 5 時	午後 8 時～午前 5 時
例外 (地域・期間限定)	午後 11 時～午前 6 時	午後 9 時～午前 6 時

■深夜業の適用

	年少者（児童は除く）	児童
原則	深夜労働不可	
例外	深夜労働可能	深夜労働不可



- ① 交替制によって使用する満 16 歳以上の男性
- ② 交替制によって労働させる事業について、所轄労働基準監督署長の許可を受けて、午後 10 時 30 分まで労働させ、又は午前 5 時 30 分から労働させる場合
- ③ 「災害等による臨時の必要がある場合」の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させる場合
- ④ 「電話交換の業務」「農林水産の業務」「保険衛生の業務」

[1問1答 CHECK]

[問1] 使用者は、満 18 歳に満たない者を午後 10 時から午前 5 時までの間において使用してはならない。ただし、交替制によって使用する [①] については、この限りでない。

① 満 16 歳以上の男性



設問の場合の交替制とは、同一労働者が昼間勤務と夜間勤務とを交替で勤務する勤務形態のことをいいます。

〔問2〕 交替制によって労働させる事業については、行政官庁の許可を受けて、年少者の深夜業の規定にかかわらず午後 10 時 30 分まで労働させ、又は午 5 時 30 分から労働させることができる。(○)



設問の場合の交替制とは、事業全体で交替制を採用している勤務形態のことをいいます。

〔問3〕 災害等による臨時の必要がある場合又は公務のために臨時の必要がある場合の時間外労働、農林畜水産業、保健衛生業、電話交換の業務については、年少者の深夜業の規定は適用されない。(深夜業が可能)

(×) 「公務のために臨時の必要がある場合」では、年少者の深夜業は禁止。

〔問4〕 交替制によって使用する満 16 歳以上の年少者を深夜業に使用することができる。

(×) 満 16 歳以上の男性限定になります。

[過去問 CHECK]

■H25年 選択式【C：適用しない】

同法第6章中の規定であって年少者に係る深夜業の規制について定める61条をみると、同条4項は、上記各事業については同条1項ないし3項の深夜業の規制に関する規定を【C】旨別途規定している。こうした定めは、同法41条にいう「労働時間、休憩及び休日に関する規定」には、深夜業の規制に関する規定は含まれていないことを前提とするものと解される。

【62条】危険有害業務の就業制限 法63条 坑内労働の禁止

(出題傾向) ○：択一式(一) ◎：選択式(一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

条文

① 使用者は、満18歳に満たない者に、運転中の機械若しくは動力伝導装置の危険な部分の掃除、注油、検査若しくは修繕をさせ、運転中の機械若しくは動力伝導装置にベルト若しくはロープの取付け若しくは取りはずしをさせ、動力によるクレーンの運転をさせ、その他厚生労働省令で定める危険な業務に就かせ、又は厚生労働省令で定める重量物を取り扱う業務に就かせてはならない。

② 使用者は、満18歳に満たない者を、毒劇薬、毒劇物その他有害な原料若しくは材料又は爆発性、発火性若しくは引火性の原料若しくは材料を取り扱う業務、著しくじんあい若しくは粉末を飛散し、若しくは有害ガス若しくは有害放射線を発散する場所又は高温若しくは高圧の場所における業務その他安全、衛生又は福祉に有害な場所における業務に就かせてはならない。

③ 坑内労働(法63条)



暗記

■年少者(満18歳満たない者)の就業制限と例外

業務	就業制限	就業可能
危険な業務 (ボイラーの取扱い、クレーンの運転等)	就業禁止	満18歳未満の訓練生
重量物を取り扱う業務		規定なし
坑内労働		満16歳未満の男性の訓練生

[1問1答 CHECK]

[問1] 使用者は、[①] に、運転中の機械若しくは動力伝導装置の危険な部分の掃除、注油、検査若しくは修繕をさせ、運転中の機械若しくは動力伝導装置にベルト若しくはロープの取付け若しくは取りはずしをさせ、動力によるクレーンの運転をさせ、その他厚生労働省令で定める[②] に就かせ、又は厚生労働省令で定める[③] に就かせてはならない。

① 満18歳に満たない者 ② 危険な業務 ③ 重量物を取り扱う業務

[問2] 使用者は、[①] を、毒劇薬、毒劇物その他有害な原料若しくは材料又は爆発性、発火性若しくは引火性の原料若しくは材料を取り扱う業務、著しくじんあい若しくは粉末を飛散し、若しくは有害ガス若しくは有害放射線を発散する場所又は高温若しくは高圧の場所における業務その他[②] に有害な場所における業務に就かせてはならない。

① 満18歳に満たない者 ② 安全、衛生又は福祉

[問3] 使用者は、満18歳に満たない者を坑内で労働させてはならない。(○)

[法 64 条] 帰郷旅費

(出題傾向) ○：択一式 (H5.8.11.19) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

条文

満 18 歳に満たない者が解雇の日から 14 日以内に帰郷する場合には、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。
 ただし、満 18 歳に満たない者がその責めに帰すべき事由に基づいて解雇され、使用者がその事由について行政官庁の認定を受けたときは、この限りでない。(支払い不要)



暗記

■法 15 条労働条件の明示との横断

法 64 条帰郷旅費	法 15 条労働条件の明示
年少者(満 18 歳に満たない者)を使用者が解雇した場合	明示された労働条件が事実と相違する場合、労働者が労働契約を解除する場合
14 日以内の帰郷(翌日起算)	
(原則) 使用者が負担 (例外) 「 <u>帰郷旅費支給除外認定</u> 」 ⇒負担不要	使用者が負担

[1問1答 CHECK]

[問1] [①] に満たない者が解雇の日から [②] 以内に帰郷する場合には、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。ただし、 [①] に満たない者がその責めに帰すべき事由に基づいて解雇され、使用者がその事由について行政官庁の認定を受けたときは、この限りでない。

① 満 18 歳 ② 14 日

[法 64 条の2] 坑内労働の就業制限

(出題傾向) ○：択一式(一) ◎：選択式(一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
○	—	—	—	—	○	—	—	—	—	—	—

条文

使用者は、次の①又は②に掲げる女性を当該①又は②に定める業務に就かせてはならない。

① 妊娠中の女性及び坑内で行われる業務に従事しない旨を使用者に申し出た産後1年を経過しない女性

⇒坑内で行われるすべての業務(全面禁止)

② ①に掲げる女性以外の満18歳以上の女性

⇒坑内で行われる業務のうち人力により行われる掘削の業務その他の女性に有害な業務として厚生労働省令で定めるもの



暗記

■坑内労働の就業制限

<u>坑内労働全面禁止</u>	(原則) 坑内労働可能 (例外) 坑内労働禁止されている業務 ・人力による掘削の業務 ・女性に有害な業務
妊婦(妊娠中)	●産婦(産後1年経過しない女性)
産婦+坑内労働に従事しない旨の申出	…申出がない場合 ●一般女性(満18歳以上)

<u>坑内労働全面禁止</u>	妊婦(妊娠中)	産婦+坑内労働に従事しない旨の申出
(原則) 坑内労働可能 (例外) 坑内労働禁止されている業務 ・人力による掘削の業務 ・女性に有害な業務	●産婦(産後1年経過しない女性) …申出がない場合 ●一般女性(満18歳以上)	

[1問1答 CHECK]

[問1] 使用者は、下記に該当する女性を下記の業務に就かせてはならない。

(1)妊娠中の女性及び坑内で行われる業務に従事しない旨を使用者に申し出た [①] に、坑内で行われるすべての業務に就かせてはならない。

(2)前号に掲げる女性以外の [②] 以上の女性に、坑内で行われる業務のうち

[③] その他の女性に有害な業務として厚生労働省令で定めるものに就かせてはならない。

① 産後1年を経過しない女性 ② 満18歳 ③ 人力により行われる掘削の業務

[過去問 CHECK]

■H20年 問6-A (誤り)

使用者は、労働基準法第64条の2の規定により、妊娠中の女性及び坑内で行われる業務に従事しない旨を使用者に申し出た産後1年を経過しない女性については、坑内で行われる業務に就かせてはならないが、それ以外の女性については、男性と同様に坑内で行われる業務に就かせることができる。



⇒前半の論点は正解。人力による掘削の業務は坑内労働禁止になります。

【法64の3】危険有害業務の就業制限

(出題傾向) ○：択一式(H15) ◎：選択式(一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	—	○	—	—	—	◎	—	—	—	—

条文



① 使用者は、妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性（以下「妊産婦」という。）を、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務、その他妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。

② ①の規定は、①に規定する業務のうち女性の妊娠又は出産に係る機能に有害である業務につき、厚生労働省令で、妊産婦以外の女性に関して、準用することができる。



暗記

■妊産婦等危険有害業務の就業制限に関する内容

	妊婦 	産婦 	一般女子
重量物を取り扱う業務	禁止		
有害ガスを発散する場所における業務	禁止		
著しい振動業務	禁止		可能
その他の業務	禁止	申出により禁止	可能

[覚え方]

■重たいガスは、すべて禁止

■妊婦は、すべて禁止

[1問1答 CHECK]

〔問1〕使用者は、妊娠中の女性及び産後一年を経過しない女性（以下「妊産婦」という。）を、〔①〕を取り扱う業務、〔②〕を発散する場所における業務その他妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。

① 重量物 ② 有害ガス

〔問2〕使用者は、妊産婦以外の女性についても、①重量物を取り扱う業務、②有害物を発散する作業場の業務に就かせてはならない。（○）

〔問3〕妊娠中の女性は、ボイラーの取扱いの業務に就かせてはならないが、産後1年を経過しない女性とその業務に従事しない旨を使用者に申し出ていないときには、同号のボイラーの取扱いの業務に就かせることができる。（○）

その他の業務に該当

[過去問 CHECK]

■ H27年 選択式【C：妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性】

労働基準法第64条の3では、【C】を「妊産婦」とし、使用者は、当該女性を、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務その他妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならないとしている。

■ H23年 問7-D（正解）

妊娠中の女性を労働安全衛生法施行令第1条第3号のボイラーの取扱いの業務に就かせてはならないが、産後1年を経過しない女性とその業務に従事しない旨を使用者に申し出ていないときには同号のボイラーの取扱いの業務に就かせることができる。

[法 65 条] 産前産後

(出題傾向) ○：択一式 (H4.18.19) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
○	—	—	—	—	○○	—	—	—	◎	—	—

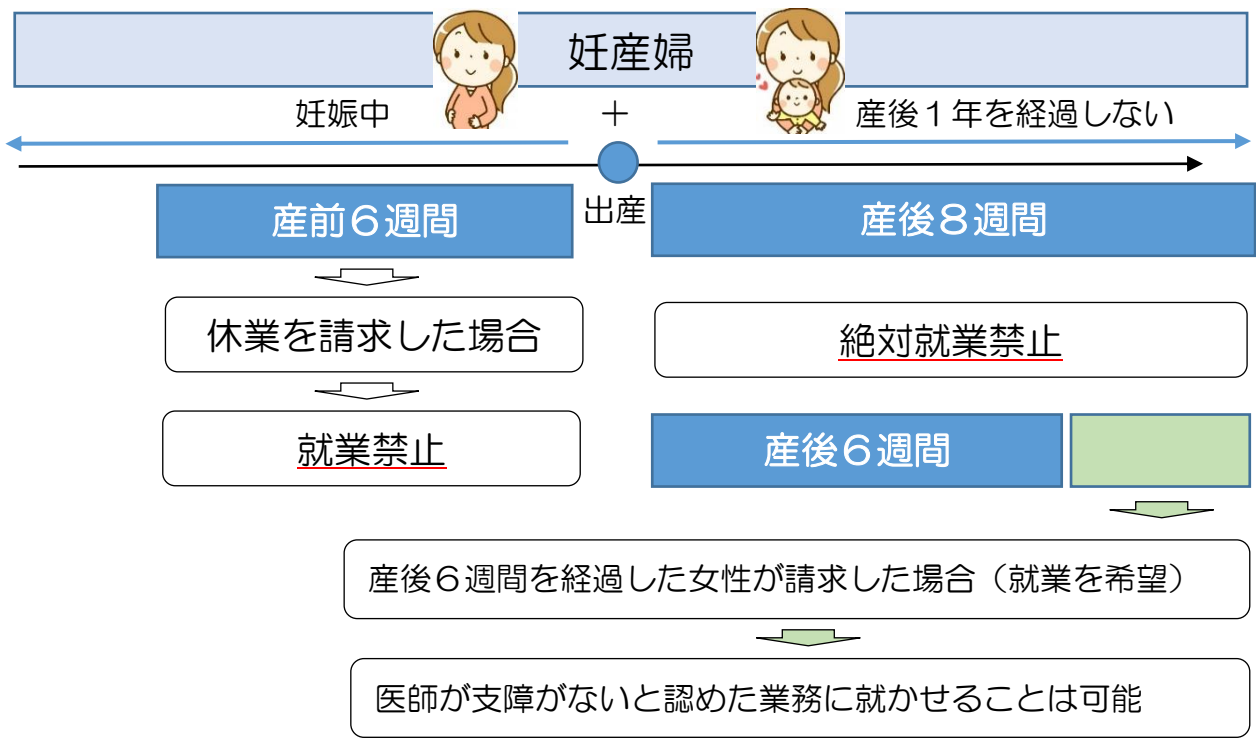
条文

- ① 使用者は、**6週間** (多胎妊娠の場合にあっては、**14週間**) 以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。
- ② 使用者は、**産後8週間**を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、**産後6週間**を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない。



暗記

■ 産前産後休業に関する内容です。



[1問1答 CHECK]

【問1】前産産後休業に関する労働基準法第65条でいう「出産」とは、妊娠4カ月以上（1カ月は、28日として計算する。）の分娩（生産のみならず死産をも含む。）をいう（○）

【問2】使用者は、妊娠100日目の女性が流産した場合については、労働基準法第65条の規定する産後休業を与えなければならない。（○）

【問3】使用者は、[①]（多胎妊娠の場合にあっては、[②]）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。

① 6週間 ② 14週間

【問4】使用者は、産後[①]を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後[②]を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認め業務に就かせることは、差し支えない。

① 8週間 ② 6週間

【問5】使用者は、産後6週間を経過した女性が請求した場合において、医師が支障がないと認め業務に就かせることはできる。（○）

[過去問 CHECK]

■H20年 問6-B（誤り）

使用者は、労働基準法第65条第2項の規定により、産後8週間を経過しない女性については、その請求のいかんにかかわらず、就業させてはならない。



「請求のいかんにかかわらず」ではないので誤りになります。

■H29年 選択式 【C：4カ月】

産前産後の就業について定める労働基準法第65条にいう「出産」については、その範囲を妊娠【 C 】以上（1カ月は28日として計算する。）の分娩とし、生産のみならず死産も含むものとされている。

■H25年 問4-C (誤り)

労働基準法では、「妊産婦」は、「妊娠中の女性及び産後6カ月を経過しない女性」とされている。



産婦は、産後1年を経過しない女性です。

[法 65 条3項] 軽易な業務への転換

(出題傾向) ○：択一式 (H4.6.15.17.19) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	—	—	—	○	○	—	—	—	—	—

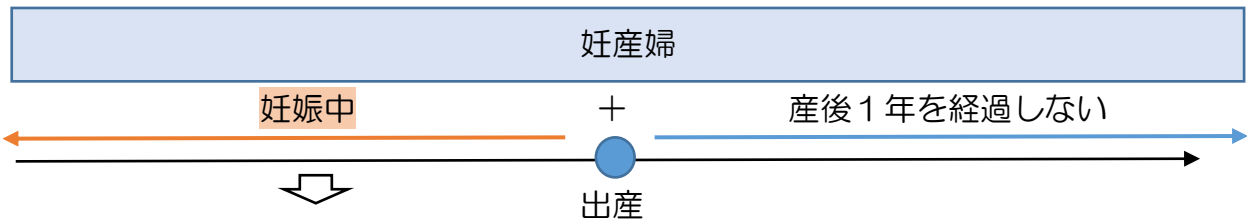
条文

使用者は、妊娠中の女性請求した場合には、他の軽易な業務に転換させなければならない。



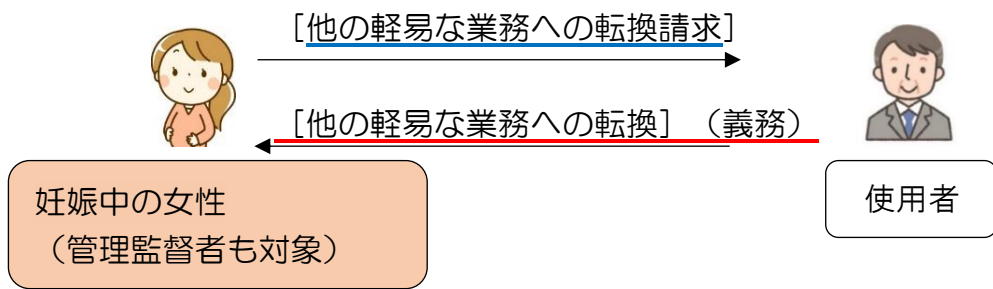
暗記

■ 軽易な業務への転換 (妊婦が対象)



妊娠中の女性が他の軽易な業務への転換請求

他の軽易な業務への転換が必要



使用者は、新たに軽易な業務を創設してまで転換させる必要はない。

[1問1答 CHECK]

〔問1〕使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない。(○)

〔問2〕使用者は、妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない。

(×) 妊娠中の女性のみの規定のため誤り。

〔問3〕妊娠中の女性が請求した場合に、他の軽易な業務に転換させる規定は、妊娠中の女性であって管理監督者に該当するものには適用されない。

(×) 管理監督者であっても適用される。

〔問4〕使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならないが、新たに軽易な業務を創設して与えるまでの必要はない。(○)

〔問5〕使用者は、妊娠中の派遣労働者が請求した場合において、他の軽易な業務に転換させなければならないが、当該請求は派遣先事業主に対して行わなければならない。

(×) 派遣元事業主に対して行わなければならない。

[過去問 CHECK]

■H17年 問5-E (正解)

労働基準法第65条第3項の規定に基づき、使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない。この場合、使用者は、原則としてその女性が請求した業務に転換させなければならないが、新たに軽易な業務を創設して与えるまでの必要はない。

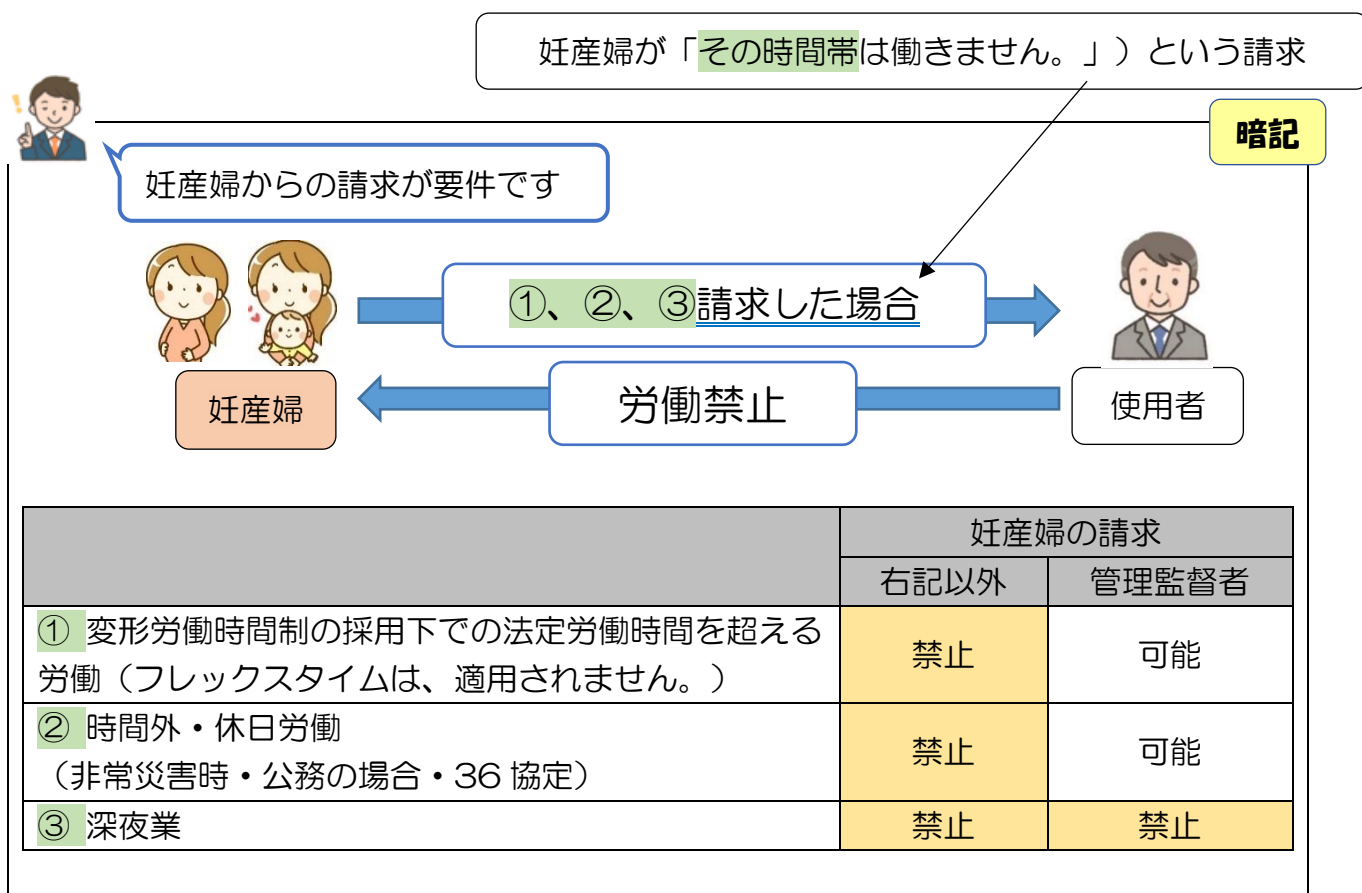
【法 66 条】 妊産婦の時間外労働等の制限

(出題傾向) ○：択一式 (H10) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
○	—	—	—	—	—	○	—	—	—	—	—

条文

- ① 使用者は、**妊産婦が請求した場合**においては、「1カ月単位の変形労働時間制」「1年単位の変形労働時間制」及び「1週間単位の非定型的変形労働時間制」の規定にかかわらず、1週間及び1日について法定労働時間を超えて労働させてはならない。
- ② 使用者は、**妊産婦が請求した場合**においては、「災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等」及び「36協定による時間外及び休日の労働」の規定にかかわらず、時間外労働をさせてはならず、又は休日に労働させてはならない。
- ③ 使用者は、**妊産婦が請求した場合**においては、深夜業をさせてはならない。



[1問1答 CHECK]

〔問1〕使用者は、すべての妊産婦について、時間外労働、休日労働又は深夜業をさせてはならない。

(×) 法41条の管理監督者である妊産婦は、時間外労働、休日労働をさせることができる。

〔問2〕使用者は、妊産婦が請求した場合においては、1カ月単位の変形労働時間制、1年単位の変形労働時間制、フレックスタイム制、1週間単位の非定型的変形労働時間制の規定にかかわらず、1週間及び1日について法定労働時間を超えて労働させてはならない。(×) フレックスタイム制は除く。

〔問3〕妊産婦が請求しなければ、時間外、休日、深夜業に従事させても違法ではない。(○)

〔問4〕妊産婦である法41条の管理監督者が、請求した場合であっても時間外、休日、深夜に労働させることができる。

(×) 深夜業は労働させることはできない。

〔問5〕使用者は、妊産婦の請求の有無にかかわらず、深夜業をさせてはならない。

(×) 妊産婦が請求した場合においては、深夜業をさせてはならない。

[過去問 CHECK]

■H17年 問5-B (誤り)

使用者は、労働基準法第66条第2項及び第3項の規定により、妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性（以下「妊産婦」という。）が請求した場合においては、同法第33条第1項及び第3項並びに第36条第1項の規定にかかわらず、時間外労働、休日労働又は深夜業をさせてはならないが、同法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある妊産婦については、時間外労働、休日労働及び深夜業をさせることができる。



⇒前半の論点は正解。

後半の管理監督者である妊産婦については、「深夜業」をさせることはできないので誤りになります。

[法67条] 育児時間

(出題傾向) ○：択一式 (H4.15.17.19) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
○	—	—	—	—	—	—	—	—	—	◎	—

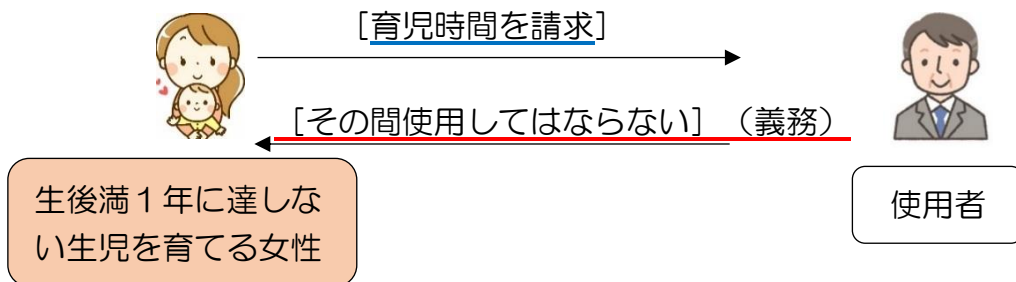
条文

- ① 生後満1年に達しない生児を育てる女性は、休憩時間のほか、1日2回各々少なくとも30分、その生児を育てるための時間を請求することができる。
- ② 使用者は、前項の育児時間中は、その女性を使用してはならない。



暗記

■労働者が請求することが要件になります。



■男性は対象外。

■1日の労働時間が4時間以内の場合は、1日1回少なくとも30分付与すれば足りる。

■育児時間中は、無給でも有給で任意。

労働時間の途中でなくても、勤務時間の開始又は終了時に請求があれば、その時間に与えなければなりません。

[1問1答 CHECK]

[問1] 生後満1年に達しない生児を育てる労働者は、第34条の休憩時間のほか、1日2回各々少なくとも30分、その生児を育てるための時間を請求することができる。

(×) 労働者ではなく女性

[問2] 1日の労働時間が4時間以内であるような場合には、1日1回の育児時間を付与すれば足りる。(○)

[問3] 育児時間は、労働時間の途中に与えなければならない。

(×) 必ずしも途中に与える必要はない。

[過去問 CHECK]

■H17年 問5-A (誤り)

労働基準法第67条第1項では、「生後満1年に達しない生児を育てる女性は、第34条の休憩時間のほか、1日2回各々少なくとも30分、その生児を育てるための時間を請求することができる。」とされているので、使用者は、生後満1年に達しない生児を育てる女性から請求があれば、その労働時間の長さにかかわらず、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を与えなければならない。



労働時間が4時間以内であるような場合は、1日1回の育児時間で足りません。

■H20年 問6-D (誤り)

生後6か月の子を養育する男性労働者が、1日に2回各々30分の育児時間を請求したことに対し、使用者がその時間中に当該労働者を使用することは、労働基準法第67条第2項に違反する。



男性労働者は対象外です。

[法 68 条] 生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置

(出題傾向) ○：択一式 (H10) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
○	—	—	—	—	—	○	—	—	○	—	—

条文

使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させてはならない。

[1問1答 CHECK]

[問1] 休暇取得日の賃金は、無給でも有給でも差し支えない。(○)

[問2] 使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させてはならないが、請求にあたっては医師の診断書が必要とされている。

(×) 医師の診断書は不要。前半の論点は正解。

[問3] 使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させてはならない。(○)

[問4] 休暇の請求は、暦日単位である必要はなく、半日や時間単位で付与しても構わない。(○)

[過去問 CHECK]

■ H20年 問6-E (誤り)

労働基準法第 68 条は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、少なくとも月に 1 日は有給で休暇を与えなければならないとしている。



⇒設問のような規定はないため誤りになります。

[法 69 条] 徒弟の弊害排除

[出題傾向] ○：択一式（一） ◎：選択式（一）

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

条文

- ① 使用者は、徒弟、見習、養成工その他名称の如何を問わず、技能の習得を目的とする者であることを理由として、労働者を酷使してはならない。
- ② 使用者は、技能の習得を目的とする労働者を家事その他技能の習得に関係のない作業に従事させてはならない。

[1問1答 CHECK]

[問1] 使用者は、徒弟、見習、養成工その他名称の如何を問わず、技能の習得を目的とする者であることを理由として、労働者を酷使してはならない。（○）

[問2] 使用者は、技能の習得を目的とする労働者を家事その他技能の習得に関係のない作業に従事させてはならない。（○）

[法 70 条] 職業訓練に関する特例

[出題傾向] ○：択一式 (H8.10) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

条文

職業能力開発促進法の認定を受けて行う職業訓練を受ける労働者について必要がある場合においては、その必要の限度で、契約期間、年少者及び妊産婦等の危険有害業務の就業制限、年少者の坑内労働の禁止並びに妊産婦等の坑内業務の就業制限に関する規定について、厚生労働省令で別段の定めをすることができる。

ただし、年少者の坑内労働の禁止に関する規定については、満 16 歳に満たない者に関しては、この限りでない。(坑内労働禁止)

[1問1答 CHECK]

[問 1] 職業能力開発促進法の認定を受けて行う職業訓練を受ける労働者について必要がある場合においては、「満 18 歳未満の訓練生を危険有害業務に就かせること」「満 16 歳以上の男性である訓練生を坑内労働に就かせること」はできる。(○)

[法 79 条] 遺族補償

[出題傾向] ○：択一式（一） ◎：選択式（一）

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

条文

労働者が業務上死亡した場合においては、使用者は、遺族に対して、平均賃金の 1,000 日分の遺族補償を行わなければならない。



■労働者災害補償保険法との横断です。

労働基準法	労働者災害補償保険法
遺族補償	遺族補償一時金
平均賃金の 1,000 日分	給付基礎日額の 1,000 日分

労働者を使用する事業主は、労災保険に加入する義務が生じます。

万一労働者が死亡した場合は、労災保険から遺族補償一時金（給付基礎日額の 1,000 日分）が支給され、労働基準法の遺族補償は支給されません。

事業主が労災保険に未加入の場合に、労働基準法の補償が適用されます。

[1問1答 CHECK]

[問1] 労働者が業務上死亡した場合においては、使用者は、遺族に対して、 [①] 分の遺族補償を行わなければならない。

① 平均賃金の 1,000 日

[法 80 条] 葬祭料

(出題傾向) ○：択一式(一) ◎：選択式(一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

条文

労働者が業務上死亡した場合には、使用者は、葬祭を行う者に対して、平均賃金の 60 日分の葬祭料を支払わなければならない。



葬祭料…下記の内いずれか高い額を支給

- ① 315,000 円 + 給付基礎日額の 30 日分
- ② 給付基礎日額の 60 日分 (最低保証額)

[1問1答 CHECK]

[問1] 労働者が業務上死亡した場合には、使用者は、葬祭を行う者に対して、
[①] 分の葬祭料を支払わなければならない。

- ① 平均賃金の 60 日

[法81条] 打切補償

(出題傾向) ○：択一式 (H4) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

条文

療養補償

法75条の規定によって補償を受ける労働者が、療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病がなおらない場合においては、使用者は、平均賃金の1,200日分の打切補償を行い、その後はこの法律の規定による補償を行わなくてもよい。

[1問1答 CHECK]

[問1] 療養補償を受ける労働者が、療養開始後1年を経過しても負傷又は疾病が治らない場合においては、使用者は、平均賃金の1,200日分の打切補償を行い、その後はこの法律の規定による補償を行わなくてもよい。

(×) 療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病が治らない場合であ

【POINT】打切補償は、3年経過時点で判断

暗記



平均賃金の1,200日分の打切補償⇒その後の補償は不要
同時に、労基法19条の解雇の制限の適用除外に
(打切補償を支払えば解雇可能)

【POINT】労働者災害補償保険法（横断）

労災法 19 条（労働基準法との関係）

業務上負傷し、又は疾病にかかった労働者が、当該負傷又は疾病に係る療養の開始後 3 年を経過した日において傷病補償年金を受けている場合又は同日後において傷病補償年金を受けることとなった場合には、労働基準法第 19 条第 1 項の規定（解雇制限）の適用については、当該使用者は、それぞれ、当該 3 年を経過した日又は傷病補償年金を受けることとなった日において、同法第 81 条の規定により打切補償を支払ったものとみなす。

[法 89 条] 就業規則の作成及び届出

(出題傾向) ○：択一式 (H6.8.11.13.14.15.16.17) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
○	○○	◎	○	○○	○○	—	○	○○	—	○○	○○

条文

常時10人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

[絶対的必要記載事項] **暗記**

- ① 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項
- ② 賃金（臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。）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並びに昇給に関する事項
- ③ 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

[相対的必要記載事項] **暗記**

- ④ 退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
- ⑤ 臨時の賃金等（退職手当を除く。）及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項
- ⑥ 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項
- ⑦ 安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- ⑧ 職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- ⑨ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- ⑩ 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項
- ⑪ 前各号に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

暗記



■ 就業規則と労働条件の比較

就業規則の絶対的 必要記載事項 (法 89 条)	労働条件の絶対的 明示事項 (法 15 条)
① 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、 休暇、労働者を2組以上に分けて交替で就 業させる場合における就業時転換に関す る事項 ② 賃金（退職金、賞与等を除く）の決定、 計算、支払いの方法、賃金の締切及び支払 の時期並びに昇給に関する事項 ③ 退職に関する事項（解雇の事由を含 む）	① 労働契約の期間に関する事項 ② 期間の定めのある労働契約（有期労働 契約）を更新する場合の基準に関する事項 ③ 就業の場所及び従事すべき業務に関す る事項 ④ 始業及び終業の時刻、 所定労働時間を超 える労働の有無 、休憩時間、休日、休暇 並びに労働者を2組以上に分けて交替で 就業させる場合における就業時転換に関 する事項 ⑤ 賃金（退職金、賞与等を除く）の決定、 計算、支払いの方法、賃金の締切及び支払 の時期並びに昇給に関する事項 ⑥ 退職に関する事項 （解雇の事由を含む）

労働条件の①～③及び④の「**所定労働時間を超える労働の有無**」は、個々の労働者ごとに内容が異なるので、労働者を包括的に作成している就業規則の内容とは馴染みません。

以外は、「就業規則の絶対的
必要記載事項」と「労働条件の絶対的
明示事項」は共通です。

[覚え方]

就業規則は、労働者を包括して作成。労働契約は、個々の労働者に
 応じて作成。

[1問1答 CHECK]

[問1] [①] 以上の労働者を使用する使用者は、一定の事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。

① 常時 10 人

[問2] 常時 10 人以上の労働者の中には、アルバイトやパート労働者は除いて計算する。

(×) 含んで計算する。

[問3] フレックスタイム制にコアタイム（労働者が労働しなければならない時間帯）、フレキシブルタイム（労働者が選択により労働することができる時間帯）を設ける場合には、就業規則に規定しなければならない。（○）

[問4] 使用者が就業規則に記載すべき事項には、いかなる場合であっても必ず記載しなければならない事項（絶対的必要記載事項）と、その事項について定めをする場合には必ず記載しなければならない事項（相対的必要記載事項）とがある。（○）

[問5] 就業規則の絶対的必要記載事項は、下記の3つである。（○）

- ① 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇、労働者を2組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項
- ② 賃金（臨時の賃金等を除く。）の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払いの時期並びに昇給に関する事項
- ③ 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

[問6] 臨時の賃金等を除く賃金の決定、計算及び支払いの方法に関する事項は、労働基準法第89条において、就業規則のいわゆる絶対的必要記載事項になっている。（○）

[問7] 退職手当に関する事項は、就業規則の絶対的必要記載事項である。

(×) 相対的記載事項である。

[過去問 CHECK]

■H24年 問3-E (正解)

労働基準法第89条では、就業規則のいわゆる絶対的必要記載事項として「退職に関する事項（解雇の事由を含む。）」が規定されているが、ここでいう「退職に関する事項」とは、任意退職、解雇、定年制、契約期間の満了による退職等労働者がその身分を失うすべての場合に関する事項をいう。

■H16年 問7-C (誤り)

使用者は、労働基準法第89条に規定する事項について就業規則を作成しなければならず、また、常時10人以上の労働者を使用する場合には、それを作成し、又は変更したときは、行政官庁に届け出なければならない。



前半の論点が誤り。「常時10人以上の労働者を使用する使用者は、」にすれば正解。

■H17年 問6-A (正解) フジ興産事件

就業規則が法的規範としての性質を有するものとして、拘束力を生ずるためには、その内容を適用を受ける事業場の労働者に周知させる手続が採られていることを要とするのが最高裁の判例である。

H17年 問6-C (正解) 秋北バス事件

就業規則は、それが合理的な労働条件を定めているものであるかぎり、経営主体と労働者との間の労働条件は、その就業規則によるという事実たる慣習が成立しているものとして、その法的規範性が認められるに至っているものといえることができるとするのが最高裁の判例である。

H17年 問6-E (正解) 帯広電報電話局事件

就業規則が労働者に対し、一定の事項につき使用者の業務命令に服従すべき旨を定めているときは、そのような就業規則の規定内容が合理的なものであるかぎりにおいて当該具体的労働契約の内容をなしているものといえることができるとするのが最高裁の判例である。

[法 90 条] 作成の手続

(出題傾向) ○：択一式 (H4) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
○	○	—	○	○	—	○	○○	—	—	—	○

条文

- ① 使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。
- ② 使用者は、①の規定により届出をなすについて、①の意見を記した書面を添付しなければならない。

[1問1答 CHECK]

[問1] 使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の同意を得なければならない。

(×) 意見を聴かなければならない。

[問2] 使用者は、就業規則の作成又は変更により届出をする場合、過半数労働組合等の意見を記した書面を添付しなければならない。(○)

[問3] 就業規則が法的規範としての性質を有するものとして、拘束力を生ずるためには、適用を受ける事業場の労働者に周知することが必要である。(○)

[問4] 就業規則は、合理的な労働条件を定めているものである限り、労働条件は、その就業規則によるという事実たる慣習が成立しているものとして、その法的規範性が認められる。(○)

[問5] 就業規則の行政官庁への届出の際に、当該事業場の過半数労働組合等の意見を記した書面を添付することを使用者に義務づけている。(○)

[問6] 過半数労働組合等が故意に意見を表明しない場合又は意見書に署名もしくは記名押印をしない場合は、意見を聴いたことが客観的に証明できる限り、これを受理するよう取り扱うものとされている。(○)

[過去問 CHECK]

■ R1年 問7-C (誤り)

就業規則の作成又は変更について、使用者は、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、それがない場合には労働者の過半数を代表する者と協議決定することが要求されている。



協議決定ではなく、意見聴取になります。

■ H24年 問7-B (正解)

常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、それがない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を記した書面を添付して、所轄労働基準監督署長に届け出なければならない。

[法 91 条] 制裁規定の制限

(出題傾向) ○：択一式 (H4.5.6.11.14.16.17) ◎：選択式 (H7)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
○	—	—	○○	—	—	—	○	○	—	—	—

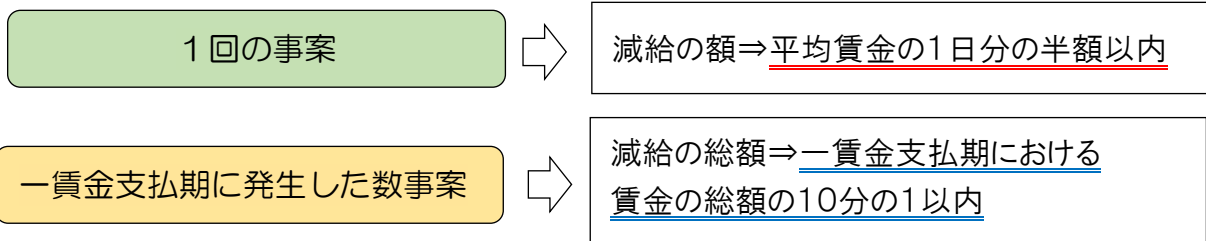
条文

就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、一回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が1賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えてはならない。



暗記

■減給の制裁は2種類



[1問1答 CHECK]

[問1] 就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合、その減給は、1回の額が平均賃金の [①] を超え、総額が1賃金支払期における [②] を超えてはならない。

- ① 1日分の半額 ② 賃金の総額の10分の1

[問2] 使用者は、いかなる場合でも就業規則に制裁の種類及び程度に関する事項を必ず記載しなければならない。

(×) 制裁の規定を設ける場合には、記載しなければならない。

[問3] 労働者が、5日間の出勤停止の制裁を受けるに至ったときは、当該5日間の賃金を支払わないことは、制裁としての出勤停止の当然の結果であり、労働基準法第91条の減給の制裁の制限には関係のないものである。(○)

[過去問 CHECK]

■H16年 問7-A (誤り)

労働基準法第91条に定める減給の制裁の制限に関する規定は、同法第89条の規定が、常時10人以上の労働者を使用する使用者に対してのみ就業規則の作成義務を課しているところから、常時10人未満の労働者しか使用せず、就業規則の作成義務がない使用者に対しては適用されない。



就業規則の作成義務がない使用者に対しても適用されます。

■H16年 問7-B (正解)

就業規則に制裁として出勤停止及びその期間中の賃金を支払わない定めがある場合において、労働者が、例えば5日間の出勤停止の制裁を受けるに至ったときは、当該5日間の賃金を支払わないことは、制裁としての出勤停止の当然の結果であって、労働基準法第91条の減給の制裁の制限には関係のないものである。



⇒出勤停止中の賃金を支払わない定めは、減給の制裁の制限には関係がありません。

[法 92 条] 法令及び労働協約との関係

(出題傾向) ○：択一式(一) ◎：選択式(H16)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
○	—	—	—	○	○	—	○	—	—	—	—

条文

- ① 就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。
- ② 行政官庁は、法令又は労働協約に抵触する就業規則の変更を命ずることができる。



[優先順位]

暗記

優先 法令 > 労働協約 > 就業規則 > 労働契約 劣後

[1問1答 CHECK]

[問1] 就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。(○)

[法 93 条] 労働契約との関係

(出題傾向) ○：択一式(一) ◎：選択式(一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

条文

労働契約と就業規則との関係については、労働契約法の定めるところによる。

[1問1答 CHECK]

[問1] 労働契約と就業規則との関係については、[①] の定めるところによる。

① 労働契約法

[法 94 条] 寄宿舍生活の自治

(出題傾向) ○：択一式 (H10) ◎：選択式 (H11)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	○○	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

条文

- ① 使用者は、事業の附属寄宿舍に寄宿する労働者の私生活の自由を侵してはならない。
- ② 使用者は、寮長、室長その他寄宿舍生活の自治に必要な役員の選任に干渉してはならない。

[1問1答 CHECK]

[問1] 使用者は、事業の附属寄宿舍に寄宿する労働者の [①] を侵してはならない。

① 私生活の自由

[問2] 使用者は、寮長、室長その他寄宿舍生活の自治に必要な役員の選任に干渉してはならない。(○)

[問3] 事業の附属寄宿舍に寄宿する労働者の外泊について使用者の承認を受けさせることは、労働者の私生活上の自由を侵すことになる。(○)

[問4] 事業の附属寄宿舍に労働者を寄宿させる使用者は、事業の附属寄宿舍の寮長を選任することができる。(×) 選任することはできない。

[問5] 使用者は、事業の附属寄宿舍に寄宿する労働者の私生活の自由を侵した場合、罰則の規定がある。(×) 罰則の規定はない。

[問6] 事業の附属寄宿舍に寄宿する労働者に対して、教育、娯楽その他の行事の参加を強制することは私生活の自由を侵す行為である。(○)

[過去問 CHECK]

■ H21年 問7-A (誤り)

事業の附属寄宿舍に労働者を寄宿させる使用者は、事業の附属寄宿舍に寄宿する労働者の外泊について使用者の承認を受けさせることができる。



使用者の承認を受けさせることができないので誤りになります。

【法 95 条】 寄宿舍生活の秩序

(出題傾向) ○：択一式 (H7) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	○	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

条文

① 事業の附属寄宿舍に労働者を寄宿させる使用者は、次の事項について寄宿舍規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。これを変更した場合においても同様である。

- (1) 起床、就寝、外出及び外泊に関する事項
- (2) 行事に関する事項
- (3) 食事に関する事項
- (4) 安全及び衛生に関する事項
- (5) 建設物及び設備の管理に関する事項

【1問1答 CHECK】

【問1】 事業の附属寄宿舍に労働者を寄宿させる使用者は、下記の事項について寄宿舍規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。これを変更した場合においても同様である。(○)

- (1) 起床、就寝、外出及び外泊に関する事項
- (2) 行事に関する事項
- (3) 食事に関する事項
- (4) 安全及び衛生に関する事項
- (5) 建設物及び設備の管理に関する事項

【問2】 上記、(1)～(5)の事項に関する規定の作成又は変更について、寄宿舍に寄宿する労働者の過半数を代表する者の同意を得なければならない。

(×) (5)の建設物及び設備の管理に関する事項についての同意は不要。

【POINT】 寄宿舍規則に定める事項

- ① 起床、就寝、外出及び外泊に関する事項
- ② 行事に関する事項
- ③ 食事に関する事項
- ④ 安全及び衛生に関する事項
- ⑤ 建設物及び設備の管理に関する事項

暗記

寄宿舍に寄宿する労働者の過半数を代表する者の同意が必要

[1問1答 CHECK]

[問1] 使用者が、事業の附属寄宿舍の寄宿舍規則を作成する場合には、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の同意を得なければならない。

(×) 過半数労働組合ではなく、寄宿舍に寄宿する労働者の同意が必要。

[過去問 CHECK]

■H21年 問7-C (正解)

事業の附属寄宿舍に労働者を寄宿させる使用者は、起床、就寝、外出及び外泊に関する事項、行事に関する事項、食事に関する事項、安全及び衛生に関する事項並びに建設物及び設備の管理に関する事項について寄宿舍規則を作成し、所轄労働基準監督署長に届け出なければならない。

■H21年 問7-D (誤り)

使用者が、事業の附属寄宿舍の寄宿舍規則を作成する場合には、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の同意を得なければならない。



寄宿舍に寄宿する労働者の過半数を代表する者の同意になります。

[法 96 条] 寄宿舍の設備及び安全衛生

(出題傾向) ○：択一式 (H7.15) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

条文

使用者は、事業の附属寄宿舍について、換気、採光、照明、保温、防湿、清潔、避難、定員の収容、就寝に必要な措置その他労働者の健康、風紀及び生命の保持に必要な措置を講じなければならない。

[1問1答 CHECK]

[問1] 使用者は、事業の附属寄宿舍について、換気、採光、照明、保温、防湿、清潔、避難、定員の収容、就寝に必要な措置その他労働者の [①] に必要な措置を講じなければならない。① 健康、風紀及び生命の保持

[法 96 条 2 項] 監督上の行政措置

(出題傾向) ○：択一式 (H9) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	○	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

条文

① 使用者は、常時 10 人以上の労働者を就業させる事業、厚生労働省令で定める危険な事業又は衛生上有害な事業の附属寄宿舍を設置し、移転し、又は変更しようとする場合においては、危害防止等に関する基準に従い定めた計画を、工事着手 14 日前までに、行政官庁に届け出なければならない。

② 行政官庁は、労働者の安全及び衛生に必要であると認める場合においては、工事の着手を差し止め、又は計画の変更を命ずることができる。

[1 問 1 答 CHECK]

[問 1] 使用者は、[①] 人以上の労働者を就業させる事業、厚生労働省令で定める危険な事業又は衛生上有害な事業の附属寄宿舍を設置し、移転し、又は変更しようとする場合においては、前条の規定に基づいて発する厚生労働省令で定める危害防止等に関する基準に従い定めた計画を、工事着手 [②] 日前までに、行政官庁に届け出なければならない。 ① 常時 10 ② 14

[問 2] 所轄労働基準監督署長は、労働者の安全及び衛生に必要であると認める場合においては、工事の着手を差し止め、又は計画の変更を命ずることができる。(○)

[過去問 CHECK]

■ H21 年 問 7-E (誤り)

使用者は、常時 10 人以上の労働者を就業させる事業の附属寄宿舍を設置しようとする場合においては、厚生労働省令で定める危害防止等に関する基準に従い定めた計画を、工事着手 30 日前までに、所轄労働基準監督署長に届け出なければならない。



30 日前ではなく、14 日前になります。

[法 96 条の3] 使用停止等

(出題傾向) ○：択一式(一) ◎：選択式(一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

条文

労働者を就業させる事業の附属寄宿舍が、安全及び衛生に関し定められた基準に反する場合には、行政官庁は、使用者に対して、その全部又は一部の使用の停止、変更その他必要な事項を命ずることができる。

[1問1答 CHECK]

[問1] 労働者を就業させる事業の附属寄宿舍が、安全及び衛生に関し定められた基準に反する場合には、行政官庁は、使用者に対して、その全部の使用の停止、変更その他必要な事項を命ずることができる。

(×) 全部又は一部

[法 100 条] 女性主管局長の権限

(出題傾向) ○：択一式(一) ◎：選択式(一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

条文

厚生労働省の女性主管局長は、厚生労働大臣の指揮監督を受けて、この法律中女性に特殊の規定の制定、改廃及び解釈に関する事項をつかさどり、その施行に関する事項については、労働基準主管局長及びその下級の官庁の長に勧告を行うとともに、労働基準主管局長が、その下級の官庁に対して行う指揮監督について援助を与える。

[1問1答 CHECK]

[問1] 厚生労働省の [①] は、厚生労働大臣の指揮監督を受けて、この法律中女性に特殊の規定の制定、改廃及び解釈に関する事項をつかさどり、その施行に関する事項については、労働基準主管局長及びその下級の官庁の長に勧告を行うとともに、労働基準主管局長が、その下級の官庁に対して行う指揮監督について援助を与える。

① 女性主管局長

[法 101 条] 労働基準監督官の権限他

(出題傾向) ○：択一式 (H9) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
○	—	○	—	—	—	—	—	—	—	—	—

条文

労働基準監督官は、事業場、寄宿舍その他の附属建設物に臨検し、帳簿及び書類の提出を求め、又は使用者若しくは労働者に対して尋問を行うことができる。

[1問1答 CHECK]

[問1] 労働基準監督官は、事業場、寄宿舍その他の附属建設物に [①] し、帳簿及び書類の提出を求め、又は使用者若しくは労働者に対して [②] を行うことができる。

① 臨検 ② 尋問

[問2] 上記の場合、労働基準監督官は、その身分を証明する証票を携帯しなければならない。(○)

[問3] 労働基準監督官は、この法律違反の罪について、刑事訴訟法に規定する司法警察官の職務を行う。(○)

[問4] 労働者を就業させる事業の附属寄宿舍が、安全及び衛生に関して定められた基準に反し、且つ労働者に急迫した危険がある場合においては、労働基準監督官は、行政官庁の権限を即時に行うことができる。(○)

[過去問 CHECK]

■ H20年 問7-A (正解)

労働基準監督官には、事業場、寄宿舍その他の附属建設物に臨検し、帳簿及び書類の提出を求め、使用者や労働者に対して尋問を行う権限が認められている。

■ H22年 問1-A (正解)

労働基準監督官は、労働基準法違反の罪について、刑事訴訟法に規定する司法警察官の職務を行う。

[法 104 条] 監督機関に対する申告

(出題傾向) ○：択一式 (H14) ◎：選択式 (H10)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
○	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

条文

- ① 事業場に、この法律又はこの法律に基いて発する命令に違反する事実がある場合においては、労働者は、その事実を行政官庁又は労働基準監督官に申告することができる。
- ② 使用者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱をしてはならない。

[1問1答 CHECK]

[問1] 事業場に、この法律又はこの法律に基いて発する命令に違反する事実がある場合においては、労働者は、その事実を行政官庁又は労働基準監督官に申告することができる。(○)

[問2] 使用者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱をしてはならない。(○)

[過去問 CHECK]

■ H20年 問7-B (正解)

労働者は、事業場に労働基準法違反の事実がある場合には、行政官庁又は労働基準監督官にその事実を申告することができる、使用者は、労働者がこの申告をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

【法 104 条の2】 報告等

(出題傾向) ○：択一式 (H14) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	○	—	—	—	—	—	—	—	—	—

条文

- ① 行政官庁は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、使用者又は労働者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。
- ② 労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、使用者又は労働者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。

【1問1答 CHECK】

【問1】行政官庁は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、使用者又は労働者に対し、必要な事項を [①] させ、又は [②] を命ずることができる。

① 報告 ② 出頭

【過去問 CHECK】

■ H22年 問1-B (正解)

労働基準監督官は、労働基準法を施行するため必要があると認めるときは、使用者又は労働者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。

[法 105 条] 労働基準監督官の義務

(出題傾向) ○：択一式(一) ◎：選択式(一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

条文

労働基準監督官は、職務上知り得た秘密を漏してはならない。労働基準監督官を退官した後においても同様である。

[1問1答 CHECK]

[問1] 労働基準監督官は、職務上知り得た秘密を漏してはならない。労働基準監督官を退官した後においても同様である。(○)

[法 105 条の2] 国の援助義務

(出題傾向) ○：択一式(一) ◎：選択式(一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

条文

厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、この法律の目的を達成するために、労働者及び使用者に対して資料の提供その他必要な援助をしなければならない。

[1問1答 CHECK]

[問1] 厚生労働大臣は、この法律の目的を達成するために、労働者及び使用者に対して資料の提供その他必要な援助をしなければならない。

(×) 厚生労働大臣又は都道府県労働局長

[法 106 条] 法令等の周知義務

(出題傾向) ○：択一式 (H6.11.16.18) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
○	○	—	○	○	—	—	—	—	—	—	—

条文

- ① 使用者は、労働基準法及び労働基準法に基づく命令の要旨、就業規則、労働基準法に規定する労使協定並びに労使委員会の決議を常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によって、労働者に周知させなければならない。
- ② 使用者は、労働基準法及び労働基準法に基いて発する命令のうち、寄宿舍に関する規定及び寄宿舍規則を、寄宿舍の見易い場所に掲示し、又は備え付ける等の方法によって、寄宿舍に寄宿する労働者に周知させなければならない。



暗記

■周知義務事項

周知の程度	
① 労働基準法 ② 労基法に基づく命令	③ 就業規則 ④ 労使協定 ⑤ 労働委員会の決議



その要旨

全文

■周知方法

- ① 常時作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること
 ② 書面を労働者に交付すること
 ③ (厚生労働省令で定める方法) ⇒磁気テープ、磁気ディスク等に記録し、かつ、作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器 (パソコン等) を設置すること

[1問1答 CHECK]

[問1] 使用者は、労働基準法及び労働基準法に基づく命令の要旨、就業規則、労働基準法に規定する [①] 並びに [②] を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によって、労働者に [③] させなければならない。

- ① 労使協定 ② 労使委員会の決議 ③ 周知

[問2] 就業規則は、その要旨を周知すれば足りる。

(×) 全文を周知する必要がある。

[問3] 厚生労働省で定める方法には、磁気テープ、ディスクその他これらに準じる物に記録する必要があるが、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置することまで求めていない。

(×) 記録の内容を常時確認できる機器を設置することが必要。

[過去問 CHECK]

■H18年 問1-D (正解)

使用者は、労働基準法第106条の規定に基づき、労働基準法及びこれに基づく命令の要旨並びに同法第36条第1項の規定に基づく時間外労働・休日労働に係る労使協定（以下「36協定」という。）等のいわゆる労使協定を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること等の方法によって、労働者に周知させなければならない。

■R1年 問7-B (正解)

使用者は、就業規則を、①常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、②書面を交付すること、③磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置することのいずれかの方法により、労働者に周知させなければならない。

■H21年 問3-E (正解)

労働基準法第106条は、就業規則を労働者に周知する義務を定めているが、労働者全員が集まる集会の場で会社の人事担当責任者がその内容を口頭で詳しく説明するという方法をとっただけでは、この義務を果たしたものと認められない。

[法 107 条] 労働者名簿

(出題傾向) ○：択一式 (H4.8) ◎：選択式 (H9)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	○	—	—	—	—	—	—	—	—	—

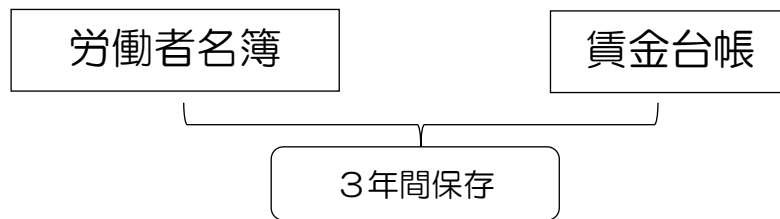
条文

- ① 使用者は、各事業場ごとに労働者名簿を、各労働者（日々雇い入れられる者を除く。）について調製し、労働者の氏名、生年月日、履歴その他厚生労働省令で定める事項を記入しなければならない。
- ② ①の規定により記入すべき事項に変更があった場合においては、遅滞なく訂正しなければならない。



暗記

■調整義務があるもの（2つ）



【POINT】

日々雇い入れられる者を除く。

日々雇い入れられる者は記入不要
ただし、1カ月を超えて引き続き使用される者は記入。

労働者名簿（法 107 条）	賃金台帳（法 108 条）
① 氏名 ② 生年月日 ③ 履歴 ④ 性別 ⑤ 住所 ⑥ 従事する業務の種類 （常時 30 人未満の労働者を使用する事業については記入不要） ⑦ 雇入れの年月日 ⑧ 退職の年月日及びその事由 （退職の事由が解雇の場合その理由を含む） ⑨ 死亡の年月日及びその原因	① 氏名 ② 性別 ③ 賃金計算期間 ④ 労働日数 ⑤ 労働時間数 ⑥ 時間外労働時間数、休日労働時間数及び深夜労働時間数 ⑦ 基本給、手当その他の賃金の種類ごとにその額 ⑧ 賃金の一部を控除した場合にはその額

（通達）賃金台帳の⑤の労働時間数に関しては、管理監督者等の労働時間等の規定の適用除外者は、⑤、⑥の記入が不要（ただし、深夜労働時間数は記入）

[1問1答 CHECK]

〔問1〕使用者は、各事業場ごとに労働者名簿を、各労働者（日々雇い入れられる者を含む。）について調製し、労働者の氏名、生年月日、履歴その他厚生労働省令で定める事項を記入しなければならない。

（×）日々雇い入れられる者は除く。

〔問2〕労働者名簿に記入すべき事項に変更があった場合においては、遅滞なく訂正しなければならない。（○）

〔問3〕労働者名簿には、必ず従事する業務に関する種類を記入しなければならない。

（×）常時 30 人未満の労働者を使用する事業については、記入不要

[過去問 CHECK]

■H22年 問1-C (誤り)

使用者は、各事業場ごとに労働者名簿を、各労働者（2カ月以内の期間を定めて使用される者を除く。）について調製し、労働者の氏名、生年月日、履歴等の事項を記入しなければならない。



「2カ月以内の期間を定めて使用される者を除く」ではなく、「日雇い入れられる者を除く」になります。

[法 108 条] 賃金台帳

(出題傾向) ○：択一式 (H8.13.16) ◎：選択式 (H6)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	○	—	—	—	○	—	—	—	—	—

条文

使用者は、各事業場ごとに賃金台帳を調製し、賃金計算の基礎となる事項及び賃金の額その他厚生労働省令で定める事項を賃金支払の都度遅滞なく記入しなければならない。

[1問1答 CHECK]

[問1] 使用者は、各事業場ごとに賃金台帳を [①] し、賃金計算の基礎となる事項及び賃金の額その他厚生労働省令で定める事項を賃金支払の都度遅滞なく記入しなければならない。

① 調製

[問2] 使用者は、各事業場ごとに賃金台帳を、各労働者（日々雇い入れられる者を除く。）について調製し、賃金支払の都度遅滞なく記入しなければならない。

(×) 日々雇い入れられる者を含めてすべての労働者が対象。



「労働者名簿」に関しては、日々雇い入れられる者を除くことが可能です。

[問3] 使用者は、労働者ごとに、その就業した日ごとの始業し、及び終業した時刻並びに休憩した時間を賃金台帳に記載しなければならないこととされている。

(×) 「始業・就業の時刻」「休憩時間」等は、賃金台帳の記入事項ではない。

[過去問 CHECK]

■H16年 問4-C (誤り)

労働基準法においては、使用者は、労働者ごとに、その就業した日ごとの始業し、及び終業した時刻並びに休憩した時間を賃金台帳に記載しなければならないこととされている。



「その就業した日ごとの始業し、及び終業した時刻並びに休憩した時間」ではなく、「労働時間数」を記載します。

■H22年 問1-D (正解)

使用者は、各事業場ごとに賃金台帳を調製し、賃金計算の基礎となる事項及び賃金の額等の事項を賃金支払の都度遅滞なく記入しなければならない。

[法 109 条] 記録の保存

(出題傾向) ○：択一式 (H11.14.19) ◎：選択式 (H6)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	○	—	—	—	—	—	—	—	—	—

条文

使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を **3年間** 保存しなければならない。

[1問1答 CHECK]

[問1] 使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を [①] 保存しなければならない。

① 3年間

[問2] 労働者名簿の記録保存期間の起算日は、労働者の死亡、退職または解雇の日である。(○)

[問3] 賃金台帳の記録保存期間の起算日は、最後の記入をした日である。(○)

[過去問 CHECK]

■ H22年 問1-E (正解)

使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を 3年間保存しなければならない。

[法114条] 付加金の支払

(出題傾向) ○：択一式 (H15.18) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
○	—	—	—	○	—	—	—	—	—	—	—

条文

裁判所は、解雇予告手当、休業手当若しくは割増賃金の規定に違反した使用者又は年次有給休暇中の賃金の規定による賃金を支払わなかった使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずることができる。ただし、この請求は、違反のあつた時から2年以内になしなければならない。

任意の規定



付加金の支払い

- ① 解雇予告手当
- ② 休業手当
- ③ 割増賃金
- ④ 年次有給休暇中の賃

労働者が裁判所に請求



裁判所

暗記

裁判所は使用者に下記の支払いを命じることができる。
(未払金+未払金と同一額の付加金)

[1問1答 CHECK]

[問1] 裁判所は、[①]、休業手当もしくは割増賃金の規定に違反した使用者又は年次有給休暇中の賃金を支払わなかった使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての [②] のほか、これと [③] の支払を命ずることができる。

- ① 解雇予告手当 ② 未払金 ③ 同一額の付加金

[問2] 解雇予告手当を使用者が支払わなかった場合、裁判所は、労働者の請求により、使用者が支払わなければならない未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命じなければならない。(×) 命じることができる。

[問3] 判例によると、付加金支払義務は、使用者が解雇予告手当等を支払わない場合に、当然発生するものではなく、労働者の請求により裁判所がその支払を命ずることによって、初めて発生するものと解する。(○)

[問4] この請求は、違反のあった時から2年以内にしなければならない。(○)

[過去問 CHECK]

■H18年 問1-C (正解)

労働基準法第114条の規定による付加金に係る労働者の請求は、違反のあった時から2年以内にしなければならないこととされている。

■H20年 問7-C (誤り)

労働基準法に基づいて支払うべき賃金又は手当を使用者が支払わなかったときには、裁判所は、労働者の請求により、使用者が支払わなければならない未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命じなければならない。



⇒「命じることができる。」という任意の規定になります。

[法115条] 時効

(出題傾向) ○：択一式(H15) ◎：選択式(H6.11)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	○	—	—	—	—	—	—	—	—	—

条文

労働基準法の規定による賃金（退職手当を除く。）、災害補償その他の請求権は2年間、この法律の規定による退職手当の請求権は5年間行わない場合においては、時効によって消滅する。



暗記

賃金（退職手当除く）その他	退職手当
時効：2年間	時効：5年間

[1問1答 CHECK]

[問1] 賃金（退職手当を除く。）、災害補償その他の請求権は [①]、この法律の規定による退職手当の請求権 [②] 行わない場合においては、時効によって消滅する。

① 2年間 ② 5年間

[問2] 解雇予告手当の時効は、2年間である。(×)



解雇通知と解雇予告手当は同時にする必要があるので、解雇の予告期間も解雇予告手当の支払いもない場合は、解雇できないことになるので解雇予告手当には時効の問題は生じません。(行政解釈)

[問3] 休業手当、年次有給休暇に係る賃金、帰郷旅費の請求権、年次有給休暇の請求権の時効は、2年間である。(○)

[過去問 CHECK]

■ H22年 問3-C (正解)

労働基準法の規定による賃金（退職手当を除く。）の請求権は2年間、同法の規定による退職手当の請求権は5年間行わない場合においては、時効によって消滅する。

[法 116 条] 適用除外

(出題傾向) ○：択一式(一) ◎：選択式(一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
○	—	—	○	—	—	—	—	—	○	○	

条文

① 法1条から法11条まで、②の規定、法117条から法119条まで及び法121条の規定を除き、労働基準法は、**船員法に規定する船員**については、適用しない。

② 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。



暗記

■労働基準法が適用されない場合(原則)

船員保険法に規定する船員

同居の親族のみを使用する事業

家事使用人

[1問1答 CHECK]

[問1] 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については、法人に使用される労働者であり労働基準法が適用される。

(×) 「家族の指揮命令」のため労働基準法は、適用されない。

[問2] 家事使用人に関して、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は、労働基準法上の労働者ではなく、労働基準法は適用除外になる。(○)



法人に雇用されていても、役員宅の家事ということで、法人本来の事業と関係のない役員の私的なことになるので労働基準法は適用されません。(適用除外)

[問3] 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おいて当該家事を行う者は、労働基準法上の労働者ではなく、労働基準法は適用除外になる。

(×) 労働基準法上の労働者に該当し、労働基準法が適用される。

[問4] 同居の親族は、事業主と居住及び生計を一にするものとされ、その就労の実態にかかわらず労働基準法第9条の労働者に該当することがない。(×)



同居の親族以外の者を採用し、事業主の指揮命令が明確で、就労の実態が親族以外の者と同様で賃金が支給されていれば、労働者に該当することがあります。

[問5] 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。(○)

[問6] 同居の親族以外の他人を1人使用した場合、その事業は労働基準法の適用を受ける。(○)



同居の親族以外の他人(労働者)を労基法上保護するために、その事業は労基法の適用を受けます。

[問7] 法1条から法11条まで、法117条から法119条まで及び法121条の規定を除き、労働基準法は、船員法に規定する船員については、適用しない。(○)

[問8] 船員法第1条に規定する船員については、原則、労働基準法は適用されない。ただし、労働基準法1条~11条(総則)及びそれに関連する罰則に関しては、労働基準法が適用になる。(○)

[過去問 CHECK]

■H16年 問1-B (誤り)

家事使用人と雇主との間に結ばれる家事一般に従事するための契約は、民法上の雇傭契約であると同時に労働基準法が適用される労働契約でもある。



家事使用人は適用除外になります。

■H20年 問7-D (正解)

労働基準法第116条第2項の規定により、同居の親族のみを使用する事業及び家事使用人については、労働基準法は適用しないものとされている。

[法117条～法120条] 罰則

(出題傾向) ○：択一式 (H7.10.14) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
—	—	—	—	○	—	○	—	—	—	—	—



罰則・罰金は、4つの種類があります。
2020年対策としては、時間外労働違反の場合の罰金・罰則に特に注意が必要です。
「6カ月以下の懲役又は30万円以下の罰金」

[1番重い…1、10、20、300]

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(1つ)

暗記

法5条 強制労働の禁止違反
(労働基準法上最も重い罰則)

[覚え方]

伊藤兄さん(1、10、20、300) 強制労働

[2番目に重い…1、50]

1年以下の懲役又は50万円以下の罰金(4つ)

暗記

- 中間搾取の排除
- 最低年齢
- 年少者の坑内労働の禁止
- 妊産婦等の坑内労働の禁止

[覚え方]

イチゴ(1、50)を食べて、校内(坑内)の中間テストで最低点を取った年少者と妊産婦

[3番目…6、30]

6カ月以下の懲役又は30万円以下の罰金(多数)

- 均等待遇
- 男女同一賃金
- 公民権行使の保障
- 強制貯金
- 解雇制限。解雇予告
- 法定労働時間
- 休憩、法定休日、年次有給休暇
- 割増賃金 等々

[4番目…30]

30万円以下の罰金（多数）

- 労働契約の期間
- 労働条件の明示
- 労使協定の届出
- 就業規則の作成・届出
- 労働者名簿、賃金台帳の調整等
- 退職時等の証明
- 賃金支払い5原則
- 法令等の周知
- 年次有給休暇の時季指定義務（法 39 条 7・8 項）（2019 年 法改正 新設）

[覚え方]

賃金支払5原則違反は、金で解決（懲役なしの 30 万）

就業規則や退職時証明、労働契約、条件、労働者名簿等の書類関係の違反が中心

[1問1答 CHECK]

[問1] 就業規則の周知義務違反に関しては、30万円以下の罰金に処せられる。（○）

[問2] 「中間搾取の排除」「最低年齢」「年少者、妊産婦等の坑内労働の禁止」に違反した者は、労働基準法上3番目に重たい「1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に」処せられる。

（×）労働基準法上2番目に重たい罰則

[問3] 労働基準法上最も重たい罰則は、「強制労働の禁止」で、1年以上10年以下の懲役又は20万円以上300万円以下の罰金に処せられる。（○）

[問4] 「契約期間等」「労働条件の明示」「賃金の支払い」「変形労働時間制に係る労使協定の届出」等に違反した者は、50万円以下の罰金に処せられる。

（×）30万円以下の罰金

[過去問 CHECK]

■H16年 問1-C (誤り)

ある法人企業の代表者が労働基準法第24条の規定に違反して賃金を支払わなかった場合には、法人の代表者の行為は法人の行為として評価されるから、当該賃金不払いについては、当該法人企業に対してのみ罰則が科される。



「当該法人企業に対してのみ」ではなく、「代表者および当該法人企業に対して」科せられます。

■H17年 問7-A (正解)

ある法人企業の代表者が、当該企業において、労働基準法第37条の規定に違反する時間外・休日労働（いわゆる不払い残業等）が行われている事実を知り、その是正に必要な措置を講じなかったときは、たとえ代表者自らが当該不払い残業等を指示、命令していなくとも、当該代表者も行為者として処罰される。

[法 121 条] 両罰規定

(出題傾向) ○：択一式 (H10.16) ◎：選択式 (一)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
○	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

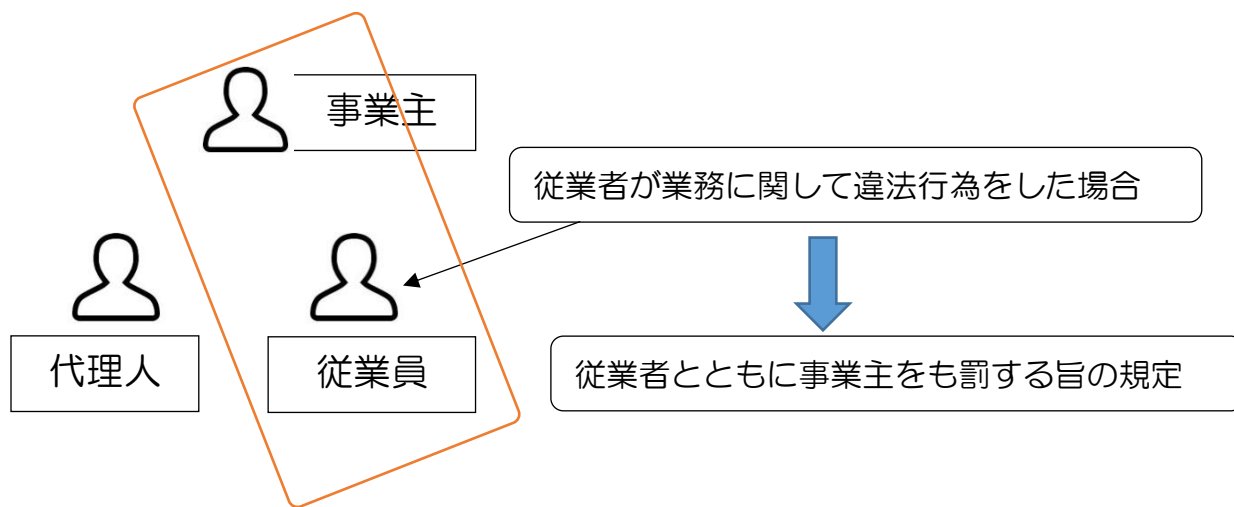
条文

労働基準法に違反した者が、当該事業の労働者に関する事項について、事業主のために行っていた代理人、使用人その他の従業者である場合においては、事業主に対しても各本条の罰金刑を科する。

ただし、事業主が違反の防止に必要な措置をした場合においては、この限りでない。
(両罰規定の対象ではない。)



■両罰規定：労働基準法に関する「労働者に関する事項」について、違反者が「事業主のために行っていた代理人、使用人その他の従業者」に当たる場合、「事業主」もまた罰金刑の対象となります。



[1問1答 CHECK]

[問1] ある法人企業の代表者が、時間外・休日労働（いわゆる不払い残業等）が行われている事実を知り、その是正に必要な措置を講じなかったときは、代表者自らが当該不払い残業等を指示、命令していなくとも、当該代表者も行為者として処罰される。 (○)

〔問2〕 法人企業の代表者が労基法の規定に違反して賃金を支払わなかった場合、当該賃金不払いについては、両罰規定により法人企業の代表者及び事業主である法人企業に対して罰則の適用を受ける。（○）

〔問3〕 労働基準法は、労基法が定める規定に違反する行為をした者に対して罰則を定めているだけでなく、その事業主に対しても罰金刑を科すものとしている。（○）

〔問4〕 上記、事業主が違反の防止に必要な措置をした場合においては、当該事業主に対しては罰金刑を科さないものとする。（○）

〔問5〕 違反行為を知りその防止に必要な措置や是正に必要な措置を講じなかった場合や違反を教唆した場合、事業主も行為者として処罰される。（○）

[過去問 CHECK]

■ H20年 問7-E（正解）

労働基準法は、同法が定める規定に違反する行為をした者に対して罰則を定めているだけでなく、その事業主に対しても罰金刑を科すものとしているが、事業主が違反の防止に必要な措置をした場合においては、当該事業主に対しては罰金刑を科さないものとしている。