



Lesson 1

労働基準法

過去7年間の出題実績

	年度	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28
§1	総則		○	★○	◎◎	◎	◎	○
§2	労働契約	★○	◎◎	◎◎	◎	◎	◎	★◎
§3	賃金	◎◎	★○	○	◎◎	◎◎	◎	◎◎
§4	労働時間、休憩及び休日	◎	★◎◎	★◎	★○	★◎◎	★◎	★◎
§5	年次有給休暇	★◎	★	◎	◎◎	★○	★	◎
§6	年少者		○		★			
§7	妊産婦等		○		◎	○	★	
§8	技能者の養成							
§9	災害補償							
§10	就業規則	★	○	○	○	○	◎	◎
§11	寄宿舎							
§12	監督機関・雑則・罰則	◎	○	○		○		

★：選択式 ◎：択一式（1問で出題） ○：択一式（肢による出題）

労働基準法は、**昭和22年**に労働三法の一つとして制定されました。

労働者を保護するために設けられた法律で、労働条件（賃金や労働時間など、労働に関係する諸条件をいいます）の最低基準を定めています。たとえば、「1週間に労働者を働かせていい時間は、原則40時間までですよ」というようなものです。お勤めをされている方は、知っている、知らないとかに関係なく、日々接している身近な法律です。

そこで…、もし、みなさんが、どこかの会社で働くことになったとします。その際、働くための契約を結ぶこととなりますが、その契約を**労働契約**といいます。

この労働契約も一般的な契約の一つですが、契約をする場合、「**契約自由の原則**」という考え方があります。

たとえば、パソコンが欲しくて家電量販店に行ったとします。多くのパソコンが展示されています。そのパソコンには、値段が表示されているでしょう。そこで、その値段を値切るなんてこともありますよね？

「10万円ってなっているけど、少しまけてもらえないかな？」
なんてことを言って。

そのとき、家電量販店の店員が「9万円」と言い、それに納得して、購入することにしたとします。

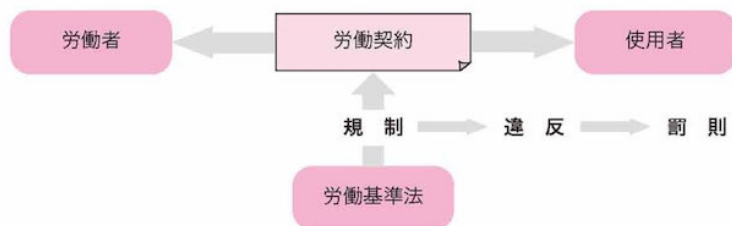
これで、一つの契約が成立したことになります。このように、契約の内容、これは当事者間で自由に決めることができます。

では、労働契約ですが、前述したように契約の一つですので、契約自由の原則によって、合意さえあれば、契約内容となる労働条件をどのようなものにするかは、やはり自由であるはずで

しかしてですね…、一般的に考えれば、会社（使用者）とそこで働こうとする労働者では、会社が圧倒的に有利な立場にあります。労働者にすれば、生活をしていくための糧である賃金を得るために、どうしても働く必要があるのに対して、会社側はそのような労働者の中から気に入った労働者だけを採用することができるのですから。

ですので、どうしても、労働者が不利な労働条件をのみされるおそれが生じてしまいます。労働者保護という観点からすれば、このような事態は是非とも防止しなければなりません。

そこで、契約自由の原則を修正して、労使間の契約に対しては、法律で規制を設けたのです。この規制をしているのが労働基準法ですが、単に労働契約に関する基準を設けるだけでは、それを守らないってこともあり得ます。そのため、単に基準を定めるだけではなく、その違反に対して罰則（ペナルティ）を設け、実効性を確保しています。



話は変わりますが、労働基準法って難しい法律なのでしょうか？

法律そのものは、はっきりいって、難しくはありません。試験に出題される法律の中で一番、読みやすく、わかりやすい法律といえます。

しかし、労働基準法、試験では、法律そのものではなく、具体的な取扱いの出題が多いんです。「通達」という言葉を聞いたことがありますか？ 法律というのは、その文面だけ読むと様々な解釈ができてしまうんですね。ある人には、このように読めるけど、他の人には、こう読めるというように。そこで、現実の運用に際して、このことはこういうことなんですよ、という解釈を示したものが、それが通達です。この通達が頻繁に出題されます。つまり、法律の表面ではなく、その裏に潜んだ考え方を問うことがあるんです。

さらに、通達のほか、最高裁判所の判決の趣旨なども出題されています。

そのため、試験に関していえば、**労働基準法は難しい**といわれます。

ちなみに、こここのところ極端に難度の高い問題は減っています。とはいえ、今後、難度の高い出題がないかといえば…「？」ですね。再び難度の高い問題が続出する可能性は十分あります。

それでは、この難しい労働基準法を攻略するには、どのような勉強をすればよいのでしょうか。単に法律の上っ面を読むだけではなく、それぞれの規定の**考え方をつかむ**のです。つまり、規定の趣旨を理解していくのです。

考え方がわかれば、怖いものなしですよ！

難しい通達が出題されたとしても、見たことがない通達が出題されたとしても、正誤の判断ができます。

そのためには、勉強していくうえで、常に、一つひとつの規定について、その考え方を理解していくようにしましょう。

ワンポイント

条文を読むと、文末が「～しなければならない」となっているものと、「努めなければならない」となっているものがあります。この違いは、試験で狙われます。「～しなければならない」という規定は、その主体に義務づけをした規定（義務規定）です。「努めなければならない」という規定は、努力することを義務づけた規定（努力義務規定）です。まず、それぞれの規定が、「義務」なのか、「努力義務」なのかを確認しましょう。

1

労働条件の原則 (法1条)

出題… 9記・18択・19選・25択・27択・28択

★★★
A

条文

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

解説
します

日本国憲法25条1項では、「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、国民の生存権について定めています。法1条の内容は、同趣旨に基づいて規定されたものであって、労働基準法の基本的な考え方を明らかにしています。

P 法1条は訓示的な規定であり、その違反について罰則の適用はありません。

通達 【労働条件】(昭63.3.14基発150号) 出題… 25択

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います。

【労働条件の低下】(昭63.3.14基発150号) 出題… 12択

労働基準法に規定があることを理由として労働条件を低下させることは、法1条に違反しますが、社会経済情勢の変動等他に決定的な理由がある場合には、労働条件を低下させても法1条に抵触しません。

参考 労働関係の当事者には、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ます。

2 定義

★★
B

(1) 労働者 (法9条) 出題… 10択・13択・19択・23択・27択

条文

労働基準法で「労働者」とは、**職業の種類**を問わず、事業又は事務所(「事業」という)に**使用される者**で、**賃金を支払われる者**をいう。

解説
します

他人の指揮命令を受けて事業に使用される者で、賃金が支払われる者が労働者となります。

- P** 労働基準法上の労働者の判断は、「使用従属関係」の有無がポイントとなります。「使用従属関係」とは、使用者の**指揮命令**を受けて労働力を提供し、その**労働の対償**として賃金が支払われる関係をいいます。

労働者となるもの (昭23.3.17基発461号、平11.3.31基発168号ほか)

- 法人の重役等で、業務執行権又は代表権を持たず、工場長や部長等の職にあって賃金を受ける者 出題 … 13択・19択
- 在籍のまま労働提供の義務を免除された労働組合の専従職員 出題 … 19択
- 新聞配達人
- 形式上は請負契約であっても、その実体において使用従属関係が認められる請負人 出題 … 27択
- 共同経営事業の出資者のうち、実態として使用従属関係があり、賃金が支払われる者

労働者とならないもの (昭25.8.28基収2414号、平11.3.31基発168号ほか)

- 代表取締役などの法人の代表者等
- 個人経営の事業主
- 労働委員会の委員
- 非常勤の消防団員
- インターンシップにおける学生。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ります。

(2) 使用者 (法10条) 出題 … 21選・24択・26択

条文

労働基準法で使用者とは、**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。



解説 します

現実に労働基準法に違反した行為者を責任の主体として処罰するため、責任の主体となる「使用者」の定義を規定しました。

事業主	事業の経営主体（個人事業の場合は事業主個人、法人の場合は法人そのもの）
事業の経営担当者	会社の取締役など事業経営一般について権限と責任を有する者（法人の代表者、取締役など）
事業主のために行為をするすべての者	労働条件の決定・労務管理の実施等に関して一定の権限と責任を有する者（人事部長など）

- P** 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、名称にとらわれることなく、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るので、単に上司の命令の伝達者にすぎない者は、使用者とされません（昭22.9.13発基17号）。 出題 … 11択

通達

労働基準法の規定による事業主の申請等について事務代理の委任を受けた社会保険労務士が、その懈怠により当該申請等を行わなかった場合には、その社会保険労務士は、「使用者」に該当するものであるため、義務違反の行為者として責任を問われます（昭62.3.26基発169号）。

出題…15択

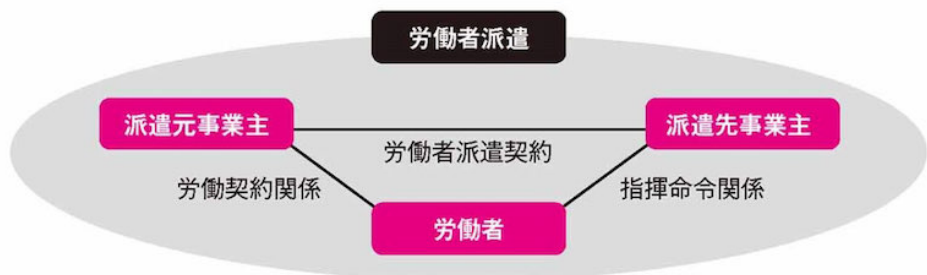
① 派遣労働者の取扱い

労働基準法は、労働者と**労働契約関係**にある事業に適用されるので、派遣労働者に関しては、派遣労働者と**労働契約関係**にある**派遣元事業主**が使用者としての責任を負い、これと**労働契約関係**にない**派遣先事業主**は、使用者としての責任を負わないこととなります。しかし、派遣労働者に関しては、これと**労働契約関係**にない**派遣先事業主**が業務遂行上の**指揮命令**を行うという特殊な労働関係にあるので、労働者派遣という**就業形態**に着目し、労働者派遣法において、労働基準法等の適用について必要な特例措置が設けられています。

出題…15選・17選・24選

⇒「労働時間、休日、休憩、育児時間」等の規定は、派遣先事業主に適用し、「労働契約、賃金、年次有給休暇、就業規則」等の規定は、派遣元事業主に適用します。

出題…10択・14択・25択

**参考**

派遣先事業主が使用者としての責任を負うこととなる規定のうち、労働時間及び休憩の特例等、事業の種類によって適用される基準が異なる規定については、派遣先の事業に適用される基準を適用します。

⇒ 派遣先が国又は地方公共団体である場合であっても、派遣先として特例による労働基準法の適用があります。

出題…18択

② 出向労働者の取扱い（昭61.6.6基発333号）

- i) **在籍型出向**の場合、出向元、出向先及び出向労働者三者間の取決めによって定められた権限と責任に応じて、出向元の使用者又は出向先の使用者が出向労働者について使用者としての責任を負います。
- ii) **移籍型出向**の場合、出向元と出向労働者との労働契約関係は消滅し、出向先とのみ労働契約関係があるため、使用者としての責任は、すべて出向先が負います。

出題…12択・14択・19択

(3) 適用事業

① 適用事業の範囲 (法別表1)

労働基準法は、原則として、事業の種類を問わず、労働者を使用する**すべての事業に適用**されます。ただし、事業の種類によって規制内容が異なるため、次の15種類の業種の区分を設けています。

！注意 これら15種類の事業に該当しなくても、「労働者を使用する事業」であれば、労働基準法が適用されます。 **出題** … 9択・11択・14択

1号	製造業	6号	農林業	11号	郵便通信業
2号	鉱業	7号	畜産・養蚕・水産業	12号	教育研究業
3号	建設業	8号	商業	13号	保健衛生業
4号	運輸交通業	9号	金融・広告業	14号	接客娯楽業
5号	貨物取扱業	10号	映画・演劇業	15号	焼却・清掃業

② 適用事業の単位 (労働基準法の適用単位) (昭22.9.13発基17号、平11.3.31基発168号ほか)

出題 … 26択

企業全体(全事業)を単位とするのではなく、原則として、**同一の場所**にあるものを一個の事業として取り扱います(場所的同一性)。

P 事業とは、工場、鉱山、事務所、店舗などのように一定の場所で関連する組織のもとに業として継続的に行われる作業の一体をいい、必ずしも経営上一体をなす支店、工場などを総合した全事業を指すものではありません。また、営利目的のものだけではなく、非営利のものでも事業とされます。

- ！注意**
- 同一の場所にあっても、労働の様相が著しく異なる部門があり、その部門が独立していると認められるときは、その部門を1つの独立した事業として取り扱います(例：工場内の食堂、新聞社の本社内にある印刷部門など)。 **出題** … 7択
 - 場所的に分散しているものであっても、出張所等で規模が極めて小さく、1つの事業としての独立性がないもの(新聞社の地方通信機関など)については、直近上位の機構と一括して1つの事業として取り扱います。

ワンポイント

労働基準法は、日本国内にある事業に適用されます。したがって、日本国内にある外国人経営の会社や外国人労働者などについても、労働基準法が適用されることとなります。このことを、「属地主義」といいます。

出題 … 10択

労働基準法は、日本国内の事業で使用される労働者であれば、日本人であるか外国人であるかを問わず、また、当該外国人の就労が不法就労であるか否かを問わず適用されるものである。

(4) 適用除外 (法116条) 出題 10択・11択・16択・20択

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。

① 船員

法1条から法11条(総則)とそれに関連する罰則等に限り適用されます。

② 同居の親族のみを使用する事業

労働基準法は適用されません。ただし、同居の親族以外の労働者を1人でも使用していれば、その事業は労働基準法の適用を受けます。

- P** 労働基準法が適用される事業であっても、同居の親族は原則として労働者とは扱われません。ただし、「事業主の指揮命令に従っていることが明確であること」「就労の実態が他の労働者と同様であり、賃金がこれに応じて支払われていること」などの要件に該当するときは、同居の親族も労働者として扱われます(昭54.4.2基発153号)。

参考 「親族」とは、6親等内の血族、配偶者、3親等内の姻族を指します(民法725条)。

③ 家事使用人 (平11.3.31基発168号) 出題 7択・13択・16択・23択

家事使用人であるか否かは、実態に応じて判断されます。具体的には、次のような作業の種類や性質のいかんなどを勘案して判断されます。

該当する	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もとで家事一般に従事している者(労働基準法適用除外)
該当しない	個人家庭における家事を事業として請け負う者に雇われて、その指揮命令の下に当該家事を行う者(労働基準法適用)

(5) 国及び公共団体についての適用 (法112条)

条文

労働基準法及び労働基準法に基づいて発する命令は、**国、都道府県、市町村**その他これに準ずべきものについても適用あるものとする。



解説
します

原則として、国や地方公共団体の事業についても、労働基準法が適用されますが、国家公務員や地方公務員などについては、適用が制限されています。

一般職の国家公務員	適用されません。
一般職の地方公務員	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、裁量労働制等の一部の規定を除いて、適用されます。
行政執行法人の職員	適用されます。

参考 行政執行法人の職員の身分は、国家公務員ですが、労働基準法の適用を受けます。
 ⇒ 行政執行法人以外の独立行政法人の職員については、国家公務員ではないため、労働基準法が全面的に適用されます。

ワンポイント

「適用」といった場合、「人」に対する適用と「事業」に対する適用とがあります。これを混同しないようにしましょう。

3

労働条件の決定（法2条） 出題… 9記・15択・19選・28択

★★★
A

条文

- 労働条件は、労働者と使用者が、**対等の立場**において決定すべきものである。
- 労働者及び使用者は、**労働協約**、**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。

「対等の立場」とは、形式的のみならず実質的に対等な立場をいい、労働者と使用者との間にある現実の力関係の不平等の解決に視点が置かれています。 出題… 25択

労働協約、就業規則及び労働契約は、いずれも労働条件を定めているものであって、**労使双方**に対して遵守義務を課しています。 出題… 21択

法2条は、訓示的な規定とされていることから、その違反について罰則の適用はありません。 出題… 7択・13択

解説
します



P

労働協約	労働組合と使用者又はその団体との間の文書による取決め
就業規則	使用者が作成する職場における労働条件等を定めた文書
労働契約	使用者と個々の労働者との間の労働条件に関する契約

！注意 労働協約の効力は、両当事者が、作成した書面に署名又は記名押印することで発生します（詳細は、Lesson 6 §4 ① **労働組合法**に規定されています）。

ワンポイント 【「労使協定」とは】

「使用者」と「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のことをいいます〔§4 6 (3) 2 参照〕。

労働基準法の中には14の労使協定が出てきますが、この労使協定は、労働協約などと異なり、使用者を労働基準法違反から免れさせる効果（免罰効果：罰則の適用を受けないという効果）をもつだけであって、一般に労働関係上の権利義務を発生させる効力は有しません。

出題 … 24択

4 均等待遇（法3条）

★★★
A

条文

使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならない。

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、労働条件について、国籍、信条、社会的身分を理由とした労働者の差別的取扱いを禁止しています。

「差別的取扱い」とは、不利に取り扱う場合だけでなく、有利に取り扱う場合も含まれます。

出題 … 27択

労働者の「雇入れ」については、労働条件に含まれません。

出題 … 21択・28択



解説
します

判例

使用者は、労働者の「雇入れの自由」を有するため、その者の思想、信条を理由として採用を拒否することも許されます（昭48.12.12最高裁「三菱樹脂事件」）。

出題 … 9択

通達

「その他の労働条件」には、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等に関する条件も含まれます（つまり、職場における労働者の待遇の一切です）（昭63.3.14基発150号）。

出題 … 11択

P

均等待遇を定めた法3条では、性別などを理由とする労働条件についての差別的取扱いを禁止していません。

出題 … 14択・19択・23択

ワンポイント

法3条では、「国籍、信条（特定の宗教的又は政治的信念）、社会的身分（生来の身分）」だけを挙げて差別的取扱いを禁止していますが、これは、過去に、これらを理由とした差別的取扱いが多かったためです。ちなみに、このように、項目を限定して列挙することを「限定列挙」「制限列挙」といいます。

出題 … 24択・25択

条文

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。

解説
します

労働者が女性であることを理由として、賃金について差別的取扱いをすることを禁止しているのであって、賃金以外の労働条件については、女性であることを理由とした差別的取扱いは禁止していません。また、職務、能率等により、個々の労働者の賃金に差が生じることは、禁止されていません。

出題 … 24択・27択

P

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も、つまり、有利に取り扱うことも、法4条違反となります(平9.9.25基発648号)。

出題 … 5択・10択・21択

通達

就業規則において男女同一賃金の原則に違反する規定があったとしても、現実^に賃金の男女差別待遇の事実がなければ、その規定は無効となりますが、法4条違反とはなりません(平9.9.25基発648号)。

条文

使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体^の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。

解説
します

法5条は、「何人も、いかなる奴隷的拘束も受けない。又、犯罪に因る処罰の場合を除いては、その意に反する苦役に服させられない」と定める日本国憲法18条の理念を、具体化した規定です。

この規定は、労働者の自由意思に基づかない労働を強制することを禁止したものであるため、現実^に労働したか否かにかかわらず、労働を強要すれば、この規定に違反します。

本条に違反した使用者は、労働基準法上最も重い罰則である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ます。

出題 … 10択・21択

通達

精神又は身体^の自由を不当に拘束する手段には、長期労働契約、労働契約不履行に関する賠償額予定契約、前借金契約、強制貯金等があります(昭63.3.14基発150号)。

P

就業規則に社会通念上認められる懲戒罰を規定することは、不当に拘束する手段に該当しません。

出題 … 13択・26択

暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の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することを禁じる労働基準法第5条の規定の適用については、同条の義務主体が「使用者」とされていることから、当然に、労働を強制する使用者と強制される労働者との間に労働関係があることが前提となるが、その場合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、当該具体例において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。

参考

法5条違反と暴行罪等とは法条競合の関係（吸収関係）にあると解され、暴行罪等の罪は、法5条違反の罪に吸収されているとみるべきであって、一つの行為が法5条の構成要件のみならず暴行罪等の構成要件にも該当する場合には、法5条違反の罪のみが成立して、刑法の暴行罪等は成立する余地がないものと解されています。

出題 … 27択

7

中間搾取の排除（法6条）

出題 … 20択・23択・26択・28択

★★★
A

条文

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。

労働関係の開始や存続に第三者（公務員など労働基準法が適用されない者も含みます）が介入し、不当な利益を得ることを禁止した規定です。

「業として利益を得る」とは、営利を目的として、同種の行為を反復継続することをいい、1回の行為であっても、反復継続する意思が認められれば、これに該当します。

「法律に基づいて許される場合」とは、職業安定法に規定する有料職業紹介事業を行う場合などがあります。

出題 … 10択・13択



解説
します

P

● この規定の規制対象は、使用者には限定されません。

出題 … 26択

● 法人が業として他人の就業に介入して利益を得た場合は、当該法人のために実際の介入行為を行った行為者たる従業員が処罰されます。

出題 … 26択

ワンポイント

労働者派遣は、派遣元事業主、派遣先事業主及び労働者の三者で一つの労働関係となるため、適法に行われる場合に限らず、所定の手続をせずに行われる労働者派遣（違法な労働者派遣）であっても、第三者が労働関係に介入していることにはなりません（平11.3.31基発168号）。

出題 … 14択・15択

参考

労働者供給については、供給元と労働者との間に労働契約関係がある場合を除き、供給元が「他人の労働関係に介入する」こととなります。

条文

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

解説
します

使用者は、労働者が結果的に公民権を行使できたか否かにかかわらず、請求を拒んだだけで、この規定に抵触することになります。権利の行使などが妨げられないのであれば、請求された時刻を変更することは認められています。

通達

公民権を行使するための時間については、使用者に賃金の支払義務は課されておらず、有給にするか、無給にするかは当事者間の取決めに依ります(昭22.11.27基発399号)。

出題… 10択・24択・26択

【公民権の行使・公の職務】 出題… 7択・12択・14択・21択

	該当するもの	該当しないもの
公民権の行使	<ul style="list-style-type: none"> ● 法令に根拠を有する選挙権・被選挙権の行使 ● 最高裁判所の裁判官の国民審査 ● 行政事件訴訟法による民衆訴訟、選挙に関する訴訟 等 	<ul style="list-style-type: none"> ● 他の立候補者のための選挙運動 ● 個人としての訴権の行使(民法による損害賠償に関する訴え等) 等
公の職務	<ul style="list-style-type: none"> ● 国会議員、地方議会議員等としての職務 ● 裁判員制度における裁判員としての職務 ● 労働審判手続の労働審判員としての職務 ● 民事訴訟における証人としての出廷 等 	<ul style="list-style-type: none"> ● 予備自衛官の招集 ● 非常勤の消防団員の職務 等

参考

「公民権」とは「公民に認められる国家又は公共団体の公務に参加する権利」をいいます(昭63.3.14基発150号)。

判例

従業員の公職への就任を使用者の承認を必要とするものとし、その承認を得ないで公職に就任した者を懲戒解雇する旨の就業規則の条項は無効とされ、このような条項を適用し、従業員を懲戒解雇することは許されません(昭38.6.21最高裁「十和田観光電鉄事件」)。

出題… 9択・16択・23択

ワンポイント

公民権の行使を労働時間外に実施すべき旨を就業規則に定めたことにより、労働者が就業時間中に選挙権の行使を請求することを使用者が拒否すれば、違法となります。

1

労働基準法違反の契約（法13条）

出題… 19選・21択・25択・27択

★★★
A

条文

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

解説
します

労働契約のすべてが無効となるのではなく、労働基準法で定める基準に達しない労働条件を定める部分のみ無効とし、その部分については、労働基準法で定める基準による（自動的に最低基準まで引き上げる）こととなります。

判例

大学生が会社の求人募集に応じ、採用試験に合格して会社から採用内定の通知を受け、会社に誓約書も提出しました。誓約書は、卒業後には必ず入社する旨及び卒業できなかったときは内定を取り消されることがあることを承認する旨誓約するものでした。この場合の採用内定は、解約権を留保した労働契約が成立したものとイえます。なお、採用内定の法的性質の判断に当たっては、当該企業の当該年度における採用内定の事実関係に即して検討する必要があるとされています（昭54.7.20最高裁「大日本印刷事件」）。

出題… 9択・14択(劣一)・25択(劣一)

P 【効力関係について】

法令

>

労働協約

>

就業規則

>

労働契約

2

契約期間等

★★★
A

(1) 契約期間等（法14条1項）

出題… 25択・28択

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」という）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）



解説
します

長期の労働契約は、不当に労働者を拘束することにつながる危険性があります。こういった弊害を排除するために、契約期間の上限を規定しています。

期間の定めのない労働契約については、いつでも労働者の側から解約が可能であるため、規制は設けられていません。

「定年制」は、期間の定めのある労働契約には該当しません。

期 間	契約期間の規制等		
定めなし	ありません。		
定めあり	一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの	事業が行われる期間が限度です。	
	上記以外	原則	3年が限度です。
		例外	5年が限度です。

- P** 「一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの」とは、ダム建設工事などその事業が有期の事業であることが客観的に明らかであるものをいい、これらの事業における労働契約については、事業が行われる期間を限度に締結することができます。 **出題** … 4択・11択・27択

出題 … 16択

労働基準法第14条第1項第1号の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には、労働契約の期間は3年が上限である。

- P** 【専門的知識等であって高度のもの】（平27.3.18厚労告68号）

①	博士の学位を有する者
②	公認会計士、医師、歯科医師、獣医師、弁護士、一級建築士、税理士、薬剤師、社会保険労務士、不動産鑑定士、技術士、弁理士
③	ITストラテジスト試験合格者、システムアナリスト試験合格者、アクチュアリー試験合格者
④	特許発明の発明者、登録意匠創作者、登録品種育成者
⑤	一定の実務経験を有する農林水産業の技術者、鉱工業の技術者、機械・電気技術者、土木・建築技術者、システムエンジニア、デザイナー、システムコンサルタントで、労働契約の期間中に支払われることが確実に見込まれる賃金の額を1年当たりの額に換算した額が 1,075万円を下回らないもの 出題 … 18選
⑥	国、地方公共団体、一般社団法人又は一般財団法人等により、その有する知識等が優れたものと認定されている者

P 契約期間の上限を超える期間を定めた労働契約を締結した場合は、法14条違反となります。この場合、当該労働契約の期間は、原則3年（一定の場合は5年）とされます。 **出題** … 16択

!注意 有期労働契約の「更新の回数」や、契約の更新があった場合の通算した「継続雇用期間」には制限は設けられていません。 **出題** … 23択
⇒ 契約更新時にも契約期間の上限が適用され、それぞれ3年又は5年を限度とした労働契約を締結することができます。 **出題** … 12択

参考 法14条違反の場合、**使用者に対してのみ罰則**が適用されます。 **出題** … 10択

(2) 契約期間等の例外 (法附則137条) **出題** … 16択・18択・24択

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（法14条1項①、②に規定する労働者を除く）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**することができます。



解説
します

労働契約期間の**上限が3年の者**については、**1年を超える期間の契約を締結した場合**、労働契約期間の初日から**1年を経過すれば**、やむを得ない事由がなくても、いつでも退職することができます。
この場合は、退職することによる損害賠償の責めを負うこともありません。

参考 「民法628条」とは、「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り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」という規定です。

(3) 契約期間等に係る基準等 (法14条2項・3項)

条文 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。
② 行政官庁は、①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**助言及び指導**を行うことができる。

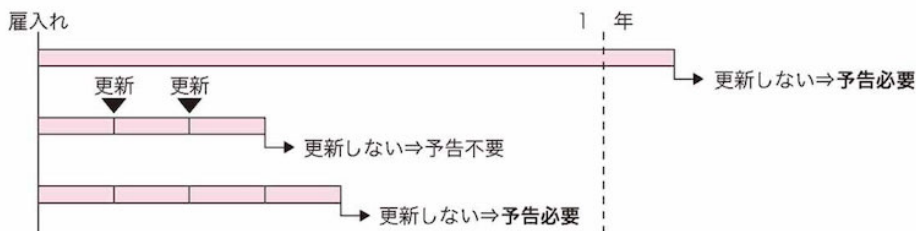


解説
します

この規定に基づき、厚生労働大臣は、「**有期労働契約の締結、更新及び雇止めにに関する基準**」を定め、この基準に関して、労働基準監督署長が、使用者に必要な助言及び指導を行うことができるとしています。

【有期労働契約の締結、更新及び雇止めにに関する基準】（平24.10.26厚労告551号）

- i) 使用者は、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きます。iii) において同じ）を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の**30日前**までに、その予告をしなればなりません。出題… 16択・19択・24択



- ii) i) の場合において、使用者は、労働者が**更新しないこととする理由**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りません。
- iii) 期間の定めのある労働契約が更新されなかった場合において、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りません。出題… 18択
- iv) 使用者は、期間の定めのある労働契約（当該契約を**1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**している者に係るもの）に限ります）を**更新しようとする場合**においては、当該契約の実態及び当該労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう**努めなければなりません**。

3 労働条件の明示

★★★
A

(1) 労働条件の明示（法15条1項）出題… 10択・27択

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。



解説
します

労働条件があいまいなことによるトラブルの発生を防止するため、使用者が、労働契約の締結に際して、労働者に対して労働条件を明示しなければならない旨を規定しています。ただし、すべての労働条件について明示義務があるわけではありません。具体的には、必ず明示しなければならない“絶対的明示事項”と、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”があります。

絶対的明示事項 (則5条)

- ① 労働契約の期間に関する事項 **出題** … 21択
- ② 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 (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場合に限ります) **出題** … 25択
- ③ **就業の場所及び従事すべき業務**に関する事項 **出題** … 15択・21択
- 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組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項 **出題** … 13択・15択・18択
- ⑤ **賃金** (退職手当及び相対的明示事項⑧の賃金を除きます) 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 **出題** … 4択
- ⑥ **退職**に関する事項 (解雇の事由を含みます)

P ①～⑥のうち、⑤の昇給に関する事項以外の事項は、書面の交付により明示しなければなりません。なお、書面の様式は自由とされています (重要な労働条件は明示する必要があり、中でも、特に重要なものは証拠が残るように書面で明示することが求められています)。

⇒ 当該労働者に適用する部分を明確にして就業規則を交付する方法でも、差し支えありません。 **出題** … 24択

相対的明示事項 (則5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 **出題** … 11択
- ⑧ 臨時に支払われる賃金 (**退職手当を除きます**)、賞与及び賞与に準ずる賃金並びに最低賃金額に関する事項 **出題** … 11択
- ⑨ 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項
- ⑩ 安全及び衛生に関する事項
- ⑪ 職業訓練に関する事項
- ⑫ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑬ 表彰及び制裁に関する事項 **出題** … 24択
- ⑭ **休職**に関する事項 **出題** … 14択

P ⑤の昇給に関する事項及び⑦～⑭については、口頭で明示しても差し支えありません。

通達

「賃金」に関する事項については、労働者の採用時に交付される辞令等であって、就業規則など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差し支えありません（平11.3.31基発168号）。

出題… 9択・15択

出題… 12択

労働契約の締結に際し書面を交付して明示すべき労働条件のうち、退職に関する事項については、退職の事由及び手続、解雇の事由等を明示しなければならないが、明示事項の内容が膨大なものとなる場合は、労働者の利便性をも考慮し、適用される就業規則の関係条項名を網羅的に示すことで足りる。

通達

派遣労働者については、派遣元の使用人が、自己が労働基準法上の義務を負わない労働時間、休憩、休日等を含めて、労働条件を明示しなければなりません（平25.3.28基発0328第6号）。

出題… 24択

ワンポイント

労働条件の明示は、就労形態を問わず行う必要があります。したがって、日日雇い入れられる者に対しても、労働契約の締結の際に、所定の事項については書面で労働条件を明示しなければなりません。

出題… 11択

参考

労働条件の明示義務に反して労働条件が明示されなかったとしても、労働契約自体は有効に成立します。

(2) 労働契約の即時解除と帰郷旅費（法15条2項・3項）

出題… 8記・23択・28択

条文

- ① 「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。
- ② ①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。



解説
します

労働契約の解除には、一般的に2週間の告知期間が必要ですが、明示された労働条件が事実と相違する場合に限って、即時に労働契約を解除することができます（この解除は将来に向かってのみ効力が生じます）。

この場合、就業のため転居した労働者について、使用者は帰郷のための必要な旅費を負担する義務を負います。

通達

「明示された労働条件」は、当該労働者自身の労働条件（「労働条件の明示」の規定によって明示される労働条件）に限られます。したがって、雇入れに際して、他人の労働条件の引上げを条件として労働契約を締結した場合に、使用者がそれを履行しなかったとしても、当該労働者は、法15条2項により契約を解除することはできません（昭23.11.27基収3514号）。

出題… 12択

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。

解説
します

労働者の自由意思を不当に拘束し、労働者を使用者に隷属させることにならないよう、労働者の労働契約の不履行について、損害賠償の金額を予定することなどを禁止しています。

労働者の責任によって現実生じた損害に対して賠償を請求することまで禁止してはおりません(昭22.9.13発基17号)。

参考

「違約金」とは、労働契約に基づく労働義務を労働者が履行しない場合に、実際に使用者に損害が発生していなくても、労働者本人又は親権者もしくは身元保証人に対し、あらかじめ取り決められた金額を取り立てることができる金銭です。

!注意

損害賠償額を予定する契約は、労働者だけでなく、その親権者や身元保証人も締結することはできません。

出題… 14択・28択

判例

退職後一定期間内に同業他社へ就職する場合に退職金を減額する旨の契約は、退職金が功労報償的な性格を有していることにかんがみれば、合理性のないものとはいえないため、**公序良俗**に反するものではありません(契約は有効です)(昭52.8.9最高裁「三見社事件」)。

出題… 9択

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。

解説
します

前借金とは、労働契約の締結の際などに労働することを条件として使用者から借入れをし、将来の賃金から弁済することを約する金銭をいい、この前借金と賃金との相殺(相手に対して同種の債権を有する場合に、双方の債務を対等額だけ消滅させること)は禁止されています。

使用者が労働者に単に金銭を貸すことや労働者の親権者が使用者から金銭を借りることであれば、禁止されていません。

出題… 23択・25択

通達

この規定は、金銭貸借関係と労働関係を完全に分離することにより金銭貸借関係に基づく身分的拘束関係の発生を防止するのがその趣旨であるから、労働者が使用者から人的信用に基づいて受ける金融、弁済期の繰上げ等で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ません(昭33.2.13基発90号)。

- P** 事業主が介護休業期間中に社会保険料の被保険者負担分を立て替え、復職後に賃金から控除する制度は、著しい高金利が付される等により、当該貸付が労働することを条件としていると認められる場合を除いて、一般的には「前借金相殺の禁止」の規定には抵触しません。 **出題** … 9択

!注意 労働者が自己の意思によって自主的に相殺することは、禁止されていません。 **出題** … 28択

6 強制貯金 (法18条1項・2項) **出題** … 5択・6択・23択

★★
B

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。
- 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（所轄労働基準監督署長）に届け出なければならない。



解説
します

「労働契約に附随して」とは、貯蓄の契約や、貯蓄金管理の契約を労働契約の締結又は存続の条件とすることをいい、このような形で行われる強制的な貯蓄は全面的に禁止されています。

これに対して、使用者が労働者の任意の委託を受けて行う任意貯蓄は、労使協定を締結し、届け出ること等の要件のもとで可能です。

【任意貯蓄】 (法18条3項・4項)

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りません。また、それが労働者の預金の受入（社内預金）であるときは、利子をつけなければなりません。

!注意 貯蓄金の管理に関する規程は、行政官庁への届出は不要です。 **出題** … 6択

- P** 現在の利率の下限は、厚生労働省令で**年5厘**と定められています。これに対して、上限は、特に定められていません。 **出題** … 6択・8記・10択

出題 … 9択

いわゆる社内預金に係る労使協定において、貯蓄の自由及び貯蓄金返還請求の自由が保障されていれば、貯蓄金の金額について、例えば「1回の貯蓄額は、賃金の10%とする」というように賃金に対する一定の比率で定めることは、差し支えない。

参考 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の状況を、4月30日までに**所轄労働基準監督署長**（事業場の所在地を管轄する労働基準監督署長）に報告しなければなりません（則57条3項）。

【返還請求】（法18条5項～7項） **出題** … 28択

- ① 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**しなければなりません。
- ② 使用者が①に違反した場合において、当該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ときは、行政官庁（所轄労働基準監督署長）は、使用者に対して、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ずることができます。
- ③ 中止すべきことを命ぜられた使用者は、遅滞なく、その管理に係る貯蓄金を労働者に返還しなければなりません。

ワンポイント

「貯蓄金の管理に関する規程」に違反しただけでは、中止命令は発動されません。
「労働者が**貯蓄金の返還を請求**したとき」に、「当該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**と認められるとき」は、その**必要な限度の範囲**で、中止命令が発動されます。

出題 … 6択

7 解雇

★★★
A

「解雇」とは、使用者の一方的意思表示による労働契約の解約をいいます。

解雇については、労働契約法において、「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」と規定されており、どんな場合であっても解雇が認められるわけではありません。

労働基準法では、解雇について、労働者が解雇後の就業活動に困難を来すような場合の一定期間、解雇を制限する「**解雇制限**」と、解雇をする場合の手続である「**解雇予告**」の規定を設けています。

ちなみに、期間の定めのない労働契約を締結する労働者が任意に退職する場合には、労働基準法では何ら規制を設けていませんが、民法の規定により「2週間前に予告する」ことにより、退職することができます。

出題 … 15択・23択

(1) **解雇制限**（法19条1項） **出題** … 26択・27択

条文

使用者は、次の期間は労働者を解雇してはならない。

- ① 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**
- ② **産前産後**の女性が法65条の規定によって**休業**する期間及び**その後30日間**



解説
します

解雇された労働者が、すぐ次の職を探して働くことができないような状況下にある場合、その解雇は労働者の生活をおびやかすものとなり得ます。ですので、①、②の期間について解雇を制限することとしています。

通達 業務上の傷病により治療中であっても、休業していなければ解雇制限の規定は適用されません（昭24.4.12基収1134号）。

⇒ 通勤災害により休業している期間、育児休業期間、介護休業期間などは、解雇制限期間とはなりません。 **出題** … 13択

P 「その後30日間」は、休業期間の長さにかかわらず、暦日で30日間です。



通達 期間の定めのある労働契約を締結していた労働者の労働契約は、他に契約期間満了後引き続き雇用関係が更新されたと認められる事実がない限り、その期間満了とともに終了します。したがって、業務上の傷病で療養のため休業する期間中の者の労働契約も、その期間満了とともに終了します（昭63.3.14基発150号）。 **出題** … 13択・15択

判例 使用者が労働者の新規採用に当たり、その雇用契約に期間を設けた場合において、その設けた趣旨・目的が労働者の適性を評価・判断するためのものであるときは、期間満了により当該雇用契約が当然に終了する旨の明確な合意が当事者間に成立しているなどの特段の事情が認められる場合を除き、当該期間は**試用期間**であると解するのが相当（この場合、有期労働契約ではなく、解約権留付雇用契約であると解するのが相当なこと）であるとされています（平2.6.5最高裁「神戸弘陵学園事件」）。 **出題** … 22選

ワンポイント

契約期間満了に伴う退職や定年による退職などのように、自動的に労働関係が終了するような場合は、原則として、「解雇」には該当しません。

ですので、このような場合、原則として、解雇制限や解雇予告の問題は生じないと理解しましょう。 **出題** … 26択

(2) 解雇制限の解除 (法19条1項) 出題… 8択・11択・13択・19択・21択・27択

条文

解雇制限期間中であっても、使用者は、次の場合には当該労働者を解雇することができる。

- ① 使用者が、法81条の規定によって**打切補償**を支払う場合
- ② **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

解雇制限期間中であっても、解雇することができるケースについて規定しています。

「やむを得ない事由」とは、震災に伴う事業場の倒壊、火災による事業場の焼失等が該当しますが、事業経営上の見通しの齟齬そごのような「事業主の危険負担（事業主の負うべきリスク）に属すべき事由」に起因する金融難などは該当しません。



解説
します

！注意 条文中②に該当する場合は、その事由について**所轄労働基準監督署長の認定**を受けなければなりません。

ワンポイント

この所轄労働基準監督署長の認定は、その事実があるか否かを確認する行為なので、認定を受けなくとも、認定に係る事実がある場合には、解雇の効力に影響は生じません。ただし、労働基準法違反となります（昭63.3.14基発150号）。

P 【打切補償】 (法81条、労災法19条) 出題… 4択

業務上の傷病により療養補償を受けている労働者が、**療養開始後3年**を経過してもその傷病が治らない場合、**平均賃金の1,200日分**を支払うことで、その後の災害補償を行わなくてよいこととされており、この補償のことを、「**打切補償**」といいます。

⇒業務上の傷病による**療養開始後3年**を経過した日において、労働者災害補償保険法（労災保険法）の規定による**傷病補償年金**を受けている場合又は同日後受けることとなった場合には、**打切補償を支払ったものとみなされ、解雇制限が解除**されます。

判例

労災保険法の**療養補償給付**を受ける労働者が、**療養開始後3年**を経過しても疾病等が治らない場合には、使用者は、当該労働者につき、**打切補償**の支払をすることにより、解雇制限が解除されるものと解するのが相当であるとされています（平27.6.8最高裁「専修大学事件」）。

出題… 28選

通達

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ても、その期間中は、解雇することはできません（昭24.11.11基収3806号）。

出題… 5択

ワンポイント

労働基準法では、労働者を保護するための様々な規定を設けていますが、保護が行き過ぎると、使用者の負担が大きくなり過ぎて、会社がつぶれてしまうなんてことにもなりかねません。そうすると、本末転倒。なので、原則に対して、例外の規定を設けています。この例外が、試験にはよく出ます。

(3) 解雇の予告 (法20条) 出題… 6択・12択・13択・16択・18択・24択・26択

条文

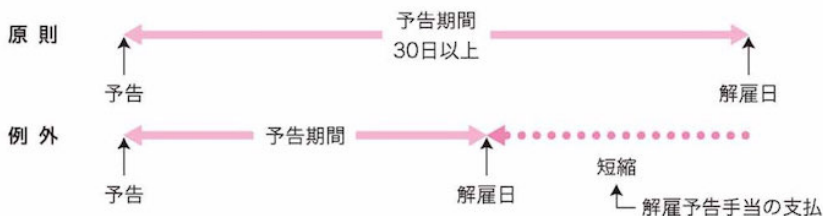
- ① 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、**少なくとも30日前**にその**予告**をしなければならない。**30日前**に予告をしない使用者は、**30分以上の平均賃金**を支払わなければならない。
- ② 予告の日数は、1日について**平均賃金**を支払った場合においては、**その日数を短縮**することができる。



解説
します

労働者の再就職の準備期間を十分に保障するため、労働者を解雇するには、暦日で30日前までに解雇予告をするか、解雇予告手当（平均賃金の30日以上）の支払が必要になります。

②は、解雇予告と解雇予告手当の併用を規定したものです。



- P** ● 解雇は、予告した日の翌日から30日経過すると成立するので、解雇予告は少なくとも暦日で30日前にしなければなりません。たとえば、5月31日に解雇するには、少なくとも5月1日までには解雇予告をしなければならず、もし、平均賃金の12日分の解雇予告手当を支払うのであれば、5月13日（18日前）までには解雇予告をしなければなりません。
- 解雇の意思表示の形式については決まりはありません。書面を交付せず、口頭により行うことも可能です。 出題… 15択
- 定年解雇制（定年年齢に達したときに使用者が解雇の意思表示をし、それにより労働契約を終了させる制度）の場合には、解雇予告の規定が適用されます。 出題… 22択

!注意 解雇制限期間は、解雇を制限する期間です。解雇予告を行うことは制限されません。

判例

使用者が労働基準法20条所定の予告期間をおかず、又は予告手当の支払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は効力を生じませんが、使用者が即時解雇を固執する趣旨でない限り、通知後同条所定の30日の期間を経過するか、又は通知の後に同条所定の予告手当の支払をしたときは、そのいずれかのときから解雇の効力を生ずるものと解すべきである、とされています（昭35.3.11最高裁「細谷服装事件」）。

出題… 18択・19択・21択

通達

- 即時解雇の場合の解雇予告に代わる解雇予告手当は、解雇の申渡しと同時に支払うべきものとされています。ただし、解雇予告と解雇予告手当の支払を併用する場合には、解雇日までに支払えば差し支えありません（昭23.3.17基発464号）。出題… 12択
- 使用者の行った解雇予告は、原則として取り消すことはできませんが、具体的事情のもとに労働者の自由な判断で同意を与えた場合は、取り消すことができます。
なお、労働者が同意しない場合は、予告期間を経過した日に解雇が成立します（昭33.2.13基発90号）。出題… 12択・16択・24択
- 解雇予告と同時に労働者に休業を命じ、予告期間中、休業手当を支払った場合には、その労働契約は予告期間の満了によって終了します（適法に解雇することができます）（昭24.12.27基収1224号）。
- 解雇予告期間の満了の直前に、その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場合は、その休業日数にかかわらず、解雇制限の規定が適用されます。この場合、解雇予告の効力の発生自体は停止されるだけなので、その休業期間が長期にわたり解雇予告としての効力を失うものと認められる場合を除き、治癒した日に改めて解雇予告をする必要はありません（昭26.6.25基収2609号）。出題… 5択・8択・15択・24択



- 法56条に定める最低年齢違反の労働契約のもとに就労していた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ます。このような場合には、解雇予告手当を支払うことで即時解雇しなければなりません（昭23.10.18基収3102号）。出題… 17択・24択

(4) 解雇の予告の例外（法20条1項・3項）出題… 4択・7択**条文**

使用者は、次の場合には解雇予告又は解雇予告手当の支払を要しない。

- 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 労働者の責めに帰すべき事由に基づいて解雇する場合



解説
します

①、②の場合は、使用者が一方的に解雇の権利を濫用するものとは考えにくいので、例外的に、解雇予告又は解雇予告手当の支払を要しないこととしています。

いずれの場合についても、その事由について所轄労働基準監督署長の認定を受けなければなりません。出題… 23択

通達

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って、認定されるべき事実がある場合には、使用者は有効に即時解雇をなし得るので、即時解雇の意思表示をした後、解雇予告除外認定を得たときであっても、その解雇の効力は使用者が即時解雇の意思表示をした日に発生します（昭63.3.14基発150号）。出題… 15択・18択・24択

④ 「労働者の責めに帰すべき事由」とは、解雇予告制度により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ので、軽微な場合は原則として該当しません。出題… 21択

【「労働者の責めに帰すべき事由」の具体例】

- 事業場内において、横領、傷害等刑法犯に該当する行為があった場合
- 雇入れの際の採用条件の要素となるような経歴を詐称した場合
- 原則として2週間以上正当な理由なく無断欠勤をし、出勤の督促に応じない場合 等

(5) 解雇の予告の適用除外 (法21条) 出題… 23択

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。

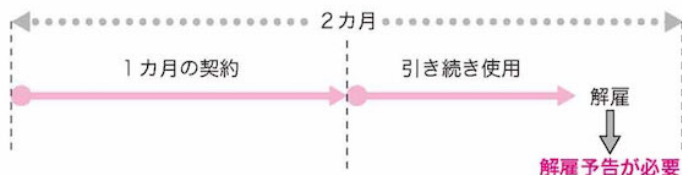
- ① 日雇い入れられる者
- ② 2カ月以内の期間を定めて使用される者
- ③ 季節的業務に4カ月以内の期間を定めて使用される者
- ④ 試みの使用期間中の者

ただし、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、「解雇の予告」の規定が適用される。

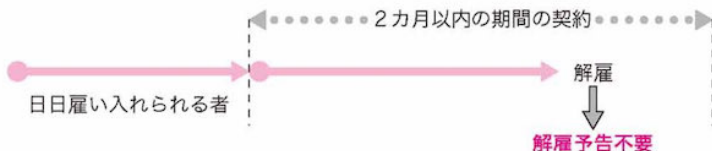
臨時的に使用される労働者については、「解雇の予告」をすることが困難又は不適当であるため、「解雇の予告」の規定は適用されません。しかし、使用者が解雇予告義務を免れるため、形式的に臨時的雇用とするなどの“濫用”を防止するために、一定期間を超えて引き続き使用されるに至った場合には、「解雇の予告」の規定を適用することとしています。

解説
します

解雇予告不要	解雇予告が必要となる場合
日雇い入れられる者	1カ月を超えて引き続き使用されるに至った場合 出題… 4択・13択
2カ月以内の期間を定めて使用される者 出題… 15択	所定の期間（当初の契約期間のことです）を超えて引き続き使用されるに至った場合（次図参照）
季節的業務に4カ月以内の期間を定めて使用される者 出題… 5択・8択・19択	
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 ⇒ それぞれの事業場で定めている試みの使用期間のいかんにかかわらず、14日を超えれば、解雇予告又は解雇予告手当の支払を要します（昭24.5.14基収1498号）。 出題… 6択・11択・23択・26択



通達 日日雇い入れられる者として雇い入れた労働者を、幾日か経過した後2カ月の期間を定めた労働者として雇用し、その2カ月の期間が満了する前に解雇する場合には、当該2カ月の契約が反復継続して行われたものでなければ、解雇の予告又は解雇予告手当の支払を行う必要はありません（昭27.4.22基収1239号）。 出題… 8択



8

退職時等の証明（法22条） 出題… 6択・11択・15択・22択

★★
B

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**が解雇の場合にあつては、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。

解雇など退職をめぐる紛争を防止するとともに、労働者の再就職活動に資するため、証明書の交付義務を定めています。

- ①の規定（退職時の証明）は退職の事由を問わず適用されますが、
- ②の規定（解雇理由の証明）は解雇の場合に限って適用されます。

①、②いずれについても、請求がなければ、証明書を交付する必要はありません。



解説
します

通達

- 解雇予告の義務がない即時解雇の場合には、「解雇理由の証明」の規定は適用されません。ただし、即時解雇の通知後に労働者が解雇の理由についての証明書を請求した場合には、使用者は、「退職時の証明」の規定に基づいて解雇の理由についての証明書の交付義務を負います（平25.3.28基発0328第6号）。出題… 16択
- 労働者が解雇予告の期間中に当該解雇の理由について証明書を請求した場合は、その日以後に労働者が当該解雇以外の事由で退職した場合を除いて、使用者は、当該解雇予告の期間が経過した場合であっても、証明書の交付義務を負います（平25.3.28基発0328第6号）。
- 労働者が退職時の証明を請求した場合において、その退職の事由について労働者と使用者との間に見解の相違がある場合、使用者は、自らの見解を記載して遅滞なく交付すれば、基本的には義務を果たしたものとされます。ただし、記載した事項が虚偽であった場合には、義務を果たしたことにはなりません（平11.3.31基発169号）。出題… 22択
- 雇用保険法の規定による離職票の交付を退職時の証明書の交付に代えることはできません（平11.3.31基発169号）。

P 証明書の請求回数に制限は設けられていません。

ワンポイント

④の規定は、労働者の就職を妨害するためのいわゆるブラックリストを禁止したものです。「通信の禁止」においては、「国籍、信条、社会的身分若しくは労働組合運動」と制限列挙しており、これら以外の事項については禁止していないのに対し、「秘密の記号」については事項が限定されていないので、いかなる事項について記入しても労働基準法違反となります。出題… 22択

なお、事前の申告に基づかない照会に対して回答することは、労働基準法上、禁止されていません（昭22.9.13発基17号）。出題… 9択

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、貯蓄金その他の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。

解説
します

法23条は、労働者の死亡又は退職後に、賃金など労働者の権利に属する金品を返還しないなどの労働者の足留め策を防止するための規定です。

「権利者」とは、退職の場合は労働者本人、死亡の場合にはその労働者の相続人をいい、一般債権者は含まれません(昭22.9.13発基17号)。

通達

退職手当については、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ません(昭63.3.14発基150号)。

出題 7択・12択

!注意

労働者の賃金支払請求が行われてから7日より前に賃金の所定支払日が到来する場合には、所定支払日までに、賃金を支払わなければなりません。

出題 12択

通達

労働者が死亡したときの退職金の支払について別段の定めがない場合には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ますが、就業規則等において、民法の遺産相続の順位によらず、労働基準法施行規則に規定する遺族補償を受けるべき者の順位による旨定めても違法ではありません(昭25.7.7基収1786号)。

出題 24択

1

賃金 (法11条) 出題… 23択

★★★
A

条文

労働基準法で賃金とは、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。

解説
します

法11条は、労働基準法における賃金の定義について規定しています。労働基準法で賃金とは、**使用者が、労働の対償として支払うもの**なので、使用者以外の者が支払うもの（チップなど）や、使用者が支払うものでも、**任意的・恩恵的なもの、福利厚生施設とみなされるもの、実費弁償的なものは賃金とはなりません。**

P 【賃金となるもの、ならないもの(例)】

賃金となるもの	賃金とならないもの
<ul style="list-style-type: none"> ● 労働協約、就業規則、労働契約等であらかじめ支給条件が明確に定められている退職金・結婚祝金・死亡弔慰金等 出題… 19択・22択・27択・28択 ● 事業主が負担する社会保険料等の労働者負担分 出題… 4択・13択・19択 ● 住宅の貸与を受けない者に対する定額の住宅手当等 ● 通勤手当（労働協約に基づく通勤定期券の支給を含みます） 出題… 7択・15択・17択・24択・26択 ● 法26条に基づく休業手当 出題… 13択・19択 	<ul style="list-style-type: none"> ● 恩恵的給付とみなされる退職金・結婚祝金・死亡弔慰金・災害見舞金等 ● 出張旅費、宿泊旅費 出題… 19択 ● 解雇予告手当 出題… 19択・26択 ● ストックオプションによる利益分 出題… 14択 ● 制服等の支給（原則） ● 食事の供与（原則） ● 福利厚生としての住宅の貸与 ● 法76条に基づく休業補償（平均賃金の100分の60を超える額の支払があった場合、その全額が休業補償となります）

出題… 13択

労働基準法上、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とされており、法令の定めにより労働者が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も、この使用者が労働者に代わって負担する部分は、賃金に該当する（昭63.3.14基発150号）。

2 平均賃金

★★★
A

(1) 平均賃金 (法12条1項・2項) 出題… 6択・24択

条文

- ① 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。
- ② ①の期間は、賃金締切日がある場合においては、**直前の賃金締切日**から起算する。

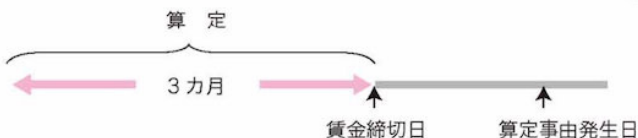


解説
します

平均賃金は、「解雇予告手当」「休業手当」「年次有給休暇中の賃金」「災害補償」「減給の制裁の制限」の算定において、その基礎となるもので、原則として次の計算式で計算した額となります。

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

- P 「算定すべき事由の発生した日以前3カ月間」とは、事由の発生した日の前日からさかのぼる3カ月間のことであり、算定事由発生日は含まれません。賃金締切日があるときは、直前の賃金締切日から起算します。 出題… 14択・27択



！注意 賃金の種類（基本給と手当など）ごとに異なる賃金締切日が定められているときは、それぞれの賃金締切日から起算します。 出題… 27択

通達 所定労働時間が2暦日にわたる勤務を行う労働者について、勤務の2暦日目に事由が発生した場合は、原則として、その勤務の始業時刻の属する日に事由が発生したものとして、平均賃金を算定します（昭45.5.14基発374号）。

(2) 算定の起算日 (算定すべき事由の発生した日)

解雇予告手当	労働者に解雇の予告をした日（解雇予告後に解雇日を変更した場合であっても、当初の解雇予告をした日になります） 出題… 5択・16択
休業手当	その休業日（2日以上にわたる場合は、その初日）
年次有給休暇中の賃金	当該休暇を与えた日（2日以上にわたる場合は、その初日）
災害補償	死傷の原因たる事故発生日又は診断によって疾病の発生が確定した日 出題… 27択
減給の制裁の制限	制裁の意思表示が相手方に到達した日 出題… 11択・17択・25択

(3) 平均賃金の算定に含めないもの (法12条3項・4項)**① 賃金総額から控除する賃金** (出題…27択)

次のものは、賃金の総額には算入しません。

- i) 臨時に支払われた賃金
- ii) 3カ月を超える期間ごとに支払われる賃金
- iii) 通貨以外のもの支払われた賃金で法令又は労働協約の定めに基づかないもの
(違法な現物給与)

! 注意 労働協約により6カ月ごとに支給する6カ月定期乗車券は、各月分の賃金の前払と認められ、平均賃金の算定の基礎に加えなければなりません。 (出題…17択・24択・26択)

② 総日数及び賃金総額から控除する期間及び賃金 (出題…13択・19択・27択)

平均賃金の算定期間中に次の期間がある場合、その日数及びその期間中の賃金は、算定期間の総日数及び賃金の総額から控除します〔平均賃金の低下を防止するためです〕。

- i) 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間
- ii) 産前産後の女性が法65条の規定によって休業した期間
- iii) 使用者の責めに帰すべき事由によって休業した期間(一部休業の場合も含まれます)
- iv) 育児介護休業法に規定する育児休業又は介護休業をした期間
- v) 試みの使用期間

通達 労働争議により正当に罷業(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します(昭29.3.31 28基収4240号)。

$$\text{平均賃金} = \frac{\left(\frac{\text{算定事由発生日以前3カ月間に支払われた賃金の総額}}{\text{算定事由発生日以前3カ月間の総日数}} \right) - (\text{①の賃金}) - (\text{②の期間中の賃金})}{\text{算定事由発生日以前3カ月間の総日数} - (\text{②の期間の日数})}$$

(4) 最低保障 (法12条1項)

平均賃金には最低保障が設けられており、次の計算式で計算した額を下回ってはならないとされています。

① 賃金が、日給、時給、出来高払制又はその他の請負制の場合 (出題…19択)

$$\Rightarrow \frac{\text{算定事由発生日以前3カ月間に支払われた日給などの賃金の総額}}{\text{算定事由発生日以前3カ月間の労働した日数}} \times \frac{60}{100}$$

② 賃金の一部が、月給、週給その他一定の期間によって定められた場合

$$\Rightarrow \frac{\text{算定事由発生日以前3カ月間に支払われた月給などの賃金の総額}}{\text{算定事由発生日以前3カ月間の総日数}} + \text{①の額}$$

(5) 例外的な算定方法 (法12条6項・7項、則3条、4条)

① 雇入れ後3カ月に満たない者については、雇入れ後の期間とその期間中の賃金の総額により算定します。

⇒ この場合にも、賃金締切日があり、かつ、一賃金算定期間(1カ月以上の期間)が確保できるときは、直前の賃金締切日から起算します。

- ② 試みの使用期間中に平均賃金を算定すべき事由が発生した場合においては、その期間中の日数及びその期間中の賃金を、算定の基礎となる期間及び賃金の総額に算入して算定します。
- ③ 「(3) 平均賃金の算定に含めないものの② i) からiv) までの期間が平均賃金を算定すべき事由の発生した日以前3カ月以上にわたる場合」や「雇入れの日平均賃金を算定すべき事由が発生した場合」の平均賃金は、都道府県労働局長の定めるところによります。
- ④ 日日雇い入れられる者については、その従事する事業又は職業について、厚生労働大臣の定める金額を平均賃金とします。

3 賃金の支払 (法24条)

★★★
A

条文

- ① 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。
- ② 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(「臨時の賃金等」という)については、この限りでない。



解説
します

労働の対価が完全かつ確実に労働者本人の手に渡るように、賃金の支払について、(1) 通貨で支払うこと、(2) 直接労働者に対して支払うこと、(3) 全額を支払うこと、(4) 毎月1回以上支払うこと、(5) 一定期日を定めて支払うこと、の5つの原則(賃金支払の5原則)を規定しています。

(1) 通貨払の原則 出題 25択

原則

賃金は、**通貨**で支払わなければなりません。

【例外】 次の場合は、通貨以外のものでも支払うことができます。

- ① 法令に別段の定めがある場合(現在、規定はありません)

② 労働協約に別段の定めがある場合

⇒ 通勤定期券の支給、自社製品など **出題** … 4択・6択・14択・20択・21択・25択

③ 銀行等の預貯金への振込み、金融商品取引業者に対する労働者の預り金への払込み

⇒ 個々の労働者の**同意**が必要です。同意の形式は問いません。預貯金口座の指定があれば、同意が得られたものとされます(昭63.1.11基発1号)。**出題** … 9択・11択・13択・20択・28択**P**退職手当については、個々の労働者の**同意**があれば、金融機関を支払人とする小切手、郵便貯金銀行がその行為替取引に関し負担する債務に係る権利を表章する証書(普通為替証書)等を交付する方法によることができます。**出題** … 12択

事業場の過半数の労働者を組織する労働組合が使用者と締結した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(昭63.3.14基発150号)。

(2) 直接払の原則**原則**賃金は、**直接**労働者に支払わなければなりません。**【例外】** 次の場合は、直接払の原則に違反しません。

① 使者への支払(昭63.3.14基発150号)

⇒ 給料日に労働者の配偶者や子などが労働者に代わって賃金の受取に来たような場合に、その配偶者などに支払うなど

② 派遣労働者の賃金の支払(昭61.6.6基発333号)

⇒ 派遣先の使用者が、派遣中の労働者本人に対して、派遣元使用者からの賃金を手渡すなど **出題** … 3択**ワンポイント 【使者と代理人】** **出題** … 9択・20択・21択・28択

「使者」とは、本人の意思を伝達するものにすぎません。つまり、単なる「おつかい」です。これに対して、「代理人」は、本人に代わって意思表示、決定をする者で、「使者」とは異なります。

「代理人」に支払うこと、たとえば、労働者の親権者その他の法定代理人に支払うことや、労働者の委任を受けた任意代理人(弁護士など)に支払うことは、直接払の原則に反します(昭63.3.14基発150号)。

また、賃金債権が譲渡されている場合に、賃金債権の譲受人が使用者に対してその賃金の支払を求めることも許されません(昭43.3.12最高裁「電電公社小倉電話局事件」)。

!注意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、直接払の原則に違反しません。 **出題** … 25択・27択

(3) 全額払の原則

原則	賃金は、その 全額 を支払わなければなりません。
----	---------------------------------

【例外】 次の場合は、賃金の一部を控除することができます。

- ① 法令に別段の定めがある場合（所得税や社会保険料の源泉徴収）
- ② **労使協定**がある場合（この労使協定は、届出をする必要はありません）
⇒ 社宅の費用、労働組合費等の控除 出題 … 4択・17択・18択・20択

【賃金計算の端数の取扱い】（⇒ 賃金支払の5原則違反とはなりません）

端数	端数処理
<ul style="list-style-type: none"> ● 1カ月における時間外労働、休日労働及び深夜業各々の合計時間数のうち1時間未満の端数 	30分未満切捨て、30分以上を1時間に切上げ 出題 … 12択・19択・25択・28択
<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 1カ月における時間外労働、休日労働、深夜業の各々の割増賃金の総額のうち1円未満の端数 	50銭未満切捨て、50銭以上を1円に切上げ 出題 … 10択・25択
<ul style="list-style-type: none"> ● 1カ月の賃金支払額のうち100円未満の端数 	50円未満切捨て、50円以上を100円に切上げ 出題 … 15択
<ul style="list-style-type: none"> ● 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可能 出題 … 18択・24択

P 前月分の過払賃金を翌月分で清算する程度は賃金それ自体の計算に関するもので、全額払の原則に違反しません（昭23.9.14基発1357号）。 出題 … 17択

出題 … 12択・21選・27択

最高裁判所の判例によると、適正な賃金の額を支払うための手段たる相殺は、労働基準法第24条第1項ただし書きによって除外される場合にあらなくても、その行使の時期、方法、金額等からみて労働者の**経済生活の安定**との関係上不当と認められないものであれば同項の禁止するところではないと解されている（昭44.12.18最高裁「福島県教組事件」）。

- 判例**
- 所定の要件を具備する「チェック・オフ（労働組合費の控除）」協定の締結は、これにより、同協定に基づく使用者のチェック・オフが賃金全額払の原則の例外とされ、所定の罰則の適用を受けないという効力を有するにすぎない、とされており、当該協定の締結により、労働者が当然にチェック・オフを受忍する義務を負うものではありません。
⇒ 実際に賃金から労働組合費を控除するには、「使用者が控除した労働組合費を労働組合に支払うこと」について、個々の組合員から委任を受ける必要があります（平5.3.25最高裁「エッソ石油事件」）。 出題 … 17択・24択(労一)・25択(労一)
 - 全額払の原則は、使用者が労働者に対して有する債権をもって労働者の賃金債権と相殺することを禁止する趣旨をも包含するものですが、労働者がその**自由な意思**に基づき当該相殺に同意した場合において、当該同意が労働者の**自由な意思**に基づいてされたも

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するときは、当該同意を得てした相殺は賃金全額払の原則に違反するとはいえません（平2.11.26最高裁「日新製鋼事件」）。

出題… 18択

● 労働者の不法行為を原因とした債権であっても、使用者による一方的な賃金と債権との相殺は許されません（昭36.5.31最高裁「日本勧業経済会事件」）。

出題… 26択

● 賞与は支給日に在籍している者に対してのみ支給するという慣行が存在し、従業員組合の要請によりこの慣行が就業規則に明文化されていれば、その内容は合理性を有するものであるとされています（昭57.10.7最高裁「大和銀行事件」）。

出題… 22択

● 労働者が退職に際し自ら賃金債権を放棄する旨の意思表示をした場合に、それが労働者の自由な意思に基づくものであることが明確であれば、賃金債権の放棄の意思表示は有効であるとされています（昭48.1.19最高裁「シンガー・ソーイング・メシーン事件」）。

出題… 22択・25択・27択

● 労働者が解雇無効期間（解雇が裁判により無効とされた場合の解雇期間）中に他の職に就いて利益を得ていた場合、使用者が支払うべき解雇無効期間中の賃金額のうち平均賃金の6割を超える部分から当該利益を控除することは許されず（昭62.4.2最高裁「あけぼのタクシー事件」）。

出題… 21択・23選

(4) 毎月1回以上払の原則

原則	賃金は、毎月1回以上支払わなければなりません。
----	-------------------------

【例外】 次の賃金（臨時の賃金等）には、毎月1回以上払の原則は適用されません。

出題… 20択

- ① 臨時に支払われる賃金
- ② 賞与
- ③ 1カ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
- ④ 1カ月を超える一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当
- ⑤ 1カ月を超える期間にわたる事由によって算定される奨励加給又は能率手当

P あらかじめ支給条件が明確である退職手当は、臨時の賃金等に該当します。 出題… 27択

通達 「賞与」とは、定期又は臨時に、原則として労働者の勤務成績に応じて支給されるものであって、その支給額があらかじめ確定されていないものをいいます。定期的に支給され、かつ、その支給額が確定しているものは、名称のいかんにかかわらず、賞与とはみなされません。したがって、これらのもので臨時に支払われる賃金等に該当しないものは、毎月支払われなければなりません（昭22.9.13発基17号）。

(5) 一定期日払の原則

原則	賃金は、一定の期日を定めて支払わなければなりません。
----	----------------------------

【例外】 毎月1回以上払の例外が適用される賃金（前記（4）の①～⑤）には、一定期日払の原則は適用されません。

！注意 一定期日というためにはその期日が特定されていることが必要ですが、必ずしも暦日を指定する必要はないので、月給について「月の末日」、週給について「土曜日」などとするは差し支えありません。ただし、「毎月第3木曜日に支払う」とするように月7日の範囲で変動するような期日の定めをすることは認められません。 **出題** … 13択・27択

- P** ● 所定の賃金支払日が休日に該当する場合は、支払日を繰り上げること、又は繰り下げることができます。 **出題** … 13択
- 年俸制で賃金が支払われる労働者についても、「(4) 毎月1回以上払の原則」「(5) 一定期日払の原則」は適用されます。 **出題** … 21択

4 非常時払 (法25条、則9条) **出題** … 26択・28択

C

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。



解説
します

原則として、労働者は、賃金の支払期日が到来するまでは、賃金の支払を請求することができませんが、一定の事情が発生した場合には、支払期前に「既往の労働」に対する賃金を請求することができ、請求を受けた使用者は、当該賃金の支払義務があります。

- P** 「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(業務上・業務外を問いません)、③災害(地震・火災など)、④結婚、⑤死亡、⑥やむを得ない事由による1週間以上の帰郷の場合をいいます。 **出題** … 7択・9択

5 休業手当 (法26条)

★★★
A

条文

使用者の責め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。



解説
します

使用者の責めに帰すべき事由によって労働者を休業させる場合に、使用者に対し、当該休業中の労働者の**生活保障**を行うための手当の支払を義務づけています。なお、休業とは、1日の全部を休業した場合だけでなく、一部を休業した場合も含まれます。 **出題** … 21選

【使用者の責めに帰すべき事由】

不可抗力による場合以外のほとんどの場合を指すものと解されています。

判例 休業手当の規定の「使用者の責めに帰すべき事由」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536条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されるのが相当であるとされています（昭62.7.17最高裁「ノースウエスト航空事件」）。

出題 … 17択・24択・26択

P 休業手当の支払の対象となる「休業」とは、労働者が労働契約に従って労働の用意をなし、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、または不可能となった場合をいいます。

出題 … 27択

【具体例】

● 労働安全衛生法による健康診断の結果、私傷病について、使用者が健康診断実施後の措置として労働時間を短縮（休業も含みます）した場合（昭63.3.14基発150号）

出題 … 15択・23択

⇒ その短縮した時間は、「使用者の責めに帰すべき事由による休業」となりません。

● 使用者が予告することなく労働者を解雇した場合で、その解雇の意思表示が解雇の予告として有効と認められ、かつ、その解雇の意思表示があったため予告期間中労働者が休業した場合（昭24.7.27基収1701号）

出題 … 9択・22択

⇒ 労働者が休業した期間は、「使用者の責めに帰すべき事由による休業」となりません。

● 親会社の経営難により、下請工場が資材、資金を獲得できず休業した場合（昭23.6.11基収1998号）

出題 … 22択・26択

⇒ 下請工場の「使用者の責めに帰すべき事由による休業」となります。

通達 労働組合が争議をしたことにより、同一事業場の当該労働組合員以外の労働者の一部が労働を提供し得なくなった場合にその程度に応じて労働者を休業させることは差し支えありませんが、その限度を超えて休業させた場合には、その部分については**使用者の責めに帰すべき事由**に該当しませんが（昭24.12.2基収3281号）。

出題 … 26択

注意 派遣中の労働者の休業手当について、使用者の責めに帰すべき事由があるかどうかの判断は、**派遣元**の使用者についてなされます（昭61.6.6基発333号）。

出題 … 13択・18択

【休業手当の支払】

● 1日の所定労働時間の一部のみ使用者の責めに帰すべき事由による休業がなされた場合にも、その日について**平均賃金の100分の60**に相当する金額を支払わなければなりません（昭27.8.7基収3445号）。

出題 … 9択・27択



● 使用者の責めに帰すべき事由による休業の期間内にある、労働協約・就業規則等により休日と定められている日については、休業手当の支払を要しません（昭24.3.22基収4077号）。

出題 … 18択・27択

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。



解説
します

出来高払制その他の請負制で使用する労働者が、就労はしたものの、材料不足等のため手待時間が多く、出来高が減少してしまうような場合に、使用者に対し、当該労働者に保障給を支払うことを義務づけています。

P 実労働時間の長短と関係なく一定額を保障するというものは、この保障給には該当しません。

出題… 26択

通達 保障給の額は、通常の実取賃金とあまりへだたらない程度の収入が保障されるように定めるべきものとされています (昭63.3.14基発150号)。

出題… 17択

ワンポイント

労働基準法では、最低賃金について、「賃金の最低基準に関しては、最低賃金法 (Lesson 6 §3) の定めるところによる」と定めています (法28条)。

1 労働時間

★★★
A

(1) 法定労働時間 (法32条) 出題… 20択

条文

- 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。

解説
します

労働時間とは、休憩時間を除いた実労働時間のことで、労働者が使用者の指揮命令下にある時間のことをいいます。したがって、労働時間に該当するか否かは、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、客観的に定まるもので、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんにより決定されるべきものではありません。なお、労働基準法で規制する労働時間を法定労働時間といいます。

出題… 14択・20択・28択

1週間とは	就業規則その他に別段の定めがない限り、日曜日から土曜日までのいわゆる暦週をいいます。
1日とは	原則として、午前0時から午後12時までのいわゆる暦日をいいます。継続勤務が2暦日にわたる場合には、たとえ暦日を異にする場合でも1勤務として取り扱い、当該勤務は、始業時刻が属する日の労働として、当該日の「1日」の労働とします。

【労働時間として扱われるものの具体例】 出題… 19択・21択・22択・26択・27択・27択(安衛)

- 手待時間（現実には作業はしていないが、使用者からいつ就労の要求があるかもしれない状態で待機している時間）
- 休憩時間とされている時間に来客当番等で待機させている時間
- 労働安全衛生法による特殊健康診断の実施や、安全・衛生委員会の会議の開催に要する時間
- 使用者の指揮命令下に置かれていると評価できる仮眠時間
- 使用者の命令に基づく作業服・保護具の装着及び更衣の時間

【労働時間に該当しないものの具体例】 出題… 21択・26択

- 坑内労働者の作業終了後の入浴時間

- 出席の強制がなく自由意思、自由参加による所定労働時間外の技術教育に要する時間
- 一般健康診断に要する時間（必ずしも労働時間とする必要はありません）

通達

訪問介護事業に使用される訪問介護労働者が、事業場、集会所、利用者宅の相互間を移動する時間については、使用者が、訪問介護の業務に従事するため必要な移動を命じ、当該時間の自由利用が労働者に保障されていないと認められる場合には、労働時間に該当しません（平25.3.28基発0328第6号）。 出題… 19択

P

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ます（平13.4.6基発339号）。 出題… 17択・25択

⇒ 使用者が行う始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法としては、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ます。 出題… 25択

(2) 法定労働時間の特例（法40条、則25条の2第1項） 出題… 7択・18択

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ます。

- 商業（小売業など）
- 映画・演劇業（映画の製作の事業を除きます）
- 保健衛生業（病院など）
- 接客娯楽業（旅館、飲食店など）

P

この特例が適用される事業においても、1日の労働時間は**8時間**までです。

参考

年少者については、「法定労働時間の特例」は適用されないため、特例に該当する事業であっても、年少者に対する週の法定労働時間は40時間までとしなければなりません（§6参照）。

(3) 労働時間の通算・坑内労働（法38条） 出題… 5択・6択・14択・22択・26択

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、労働者が複数の事業場で労働した場合は、それらの労働時間をすべて通算します。

たとえば、最初にA事業場で4時間、次にB事業場で5時間働いた場合は、労働時間は通算され9時間となります。その際、1時間の時間外労働が発生することになりますが、割増賃金の支払義務は、原則としてB事業場の使用者に生じることになります。



解説
します

通達

この規定は、派遣中の労働者に関しても適用されるので、一定期間に相前後して複数の事業場に派遣された場合には、それぞれの派遣先の事業場において労働した時間が通算されます（昭61.6.6基発333号）。

2 変形労働時間制

★★★
A

変形労働時間制は、労働時間を弾力化し、週休2日制の普及、年間休日数の増加、業務の繁閑に応じた労働時間の配分等を行うことによって労働時間を短縮することを目的とするもので、次の4種類があります。

- 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週間単位の変形労働時間制

(1) 1カ月単位の変形労働時間制 (法32条の2第1項) 出題… 8択・26択

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、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。

1カ月単位の変形労働時間制とは、労使協定又は就業規則その他これに準ずるものに定めることにより、1カ月以内の一定の期間（任意の期間）の労働時間を平均して週40時間（原則）以内であれば、ある週の労働時間が40時間を超えたり、ある日の労働時間が8時間を超えたりすることができる制度です。

「労使協定」「就業規則その他これに準ずるもの」のいずれにより定めるかは、使用者が決定することができます。

解説
します

	月	火	水	木	金	土	日	計
1週	10	10	10	8	6	6	休	50
2週	8	6	6	7	7	休	休	34
3週	7	7	6	6	6	休	休	32
4週	8	9	9	9	9	休	休	44

(単位：時間)

左表の場合、1週目、4週目は40時間を超えていますが、4週合計で160時間（40時間×4週）に収まっているので、労働基準法違反となりません。

通達

労使協定又は就業規則その他これに準ずるものには、変形期間における各日、各週の労働時間を具体的に定めなければなりません。変形期間を平均し、週40時間の範囲内であっても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1カ月単位の変形労働時間制に該当しません。なお、就業規則で始業及び終業の時刻を定めることと規定されているので、就業規則においては、各日の労働時間の長さだけでなく、始業及び終業の時刻も定める必要があります（平11.3.31基発168号）。

出題… 18択・22択・27択

P 使用者は、変形期間の**起算日**を明らかにしなければなりません（則12条の2）。

【 労使協定により定める場合 】（法32条の2、則12条の2の2）

有効期間の定め	要*	所轄労働基準監督署長への届出	要
---------	----	----------------	---

※ 労使協定が、同時に労働協約である場合には、有効期間を定めなくても構いません（労働組合法の規定により、解約が可能だからです）。

！注意 「その他これに準ずるもの」により定めることにより1カ月単位の変形労働時間制を採用することができるのは、就業規則の作成義務がない使用者に限られます。

① 労働時間の特例（則25条の2第2項） **出題**… 17択

法定労働時間の特例措置が適用される事業場においては、1週平均**44時間**を超えない範囲内で1カ月単位の変形労働時間制を採用することができます。

② 列車等乗務員の予備勤務者の労働時間（則26条） **出題**… 18択

運輸交通業の事業において列車等に乗務する労働者で予備の勤務に就くものについては、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時間を超えない限りにおいて、労使協定又は就業規則その他これに準ずるものに定めることなく、1週間について40時間、1日について8時間を超えて労働させることができます。

⇒ 航空機に乗務する労働者には、この規定は適用されません。

③ 労働時間の特定の程度（昭63.3.14基発150号） **出題**… 18択

勤務ダイヤによるいわゆる1カ月単位の変形労働時間制を就業規則によって採用する場合に、業務の実態から月ごとに勤務割を作成する必要があるときには、就業規則において各直勤務の始業終業時刻、各直勤務の組合せの考え方、勤務割表の作成手続及びその周知方法を定めておき、それによって各日ごとの勤務割は、変形期間の開始前までに具体的に特定すればよいこととされています。

④ 法定労働時間の総枠（平9.3.25基発195号） **出題**… 13択・19択

$$\left(\begin{array}{l} \text{変形期間における} \\ \text{法定労働時間の総枠} \end{array} \right) = 40\text{時間} (44\text{時間}) \times \frac{\text{変形期間の暦日数}}{7\text{日}}$$

⑤ 時間外労働となる時間（平6.3.31基発181号） **出題**… 17択

1日 について	i) 8時間を超える労働時間を定めた日 ⇒ その時間を超えた時間 ii) i) 以外の日 ⇒ 8時間を超えた時間
1週間 について	i) 40時間(44時間)を超える労働時間を定めた週 ⇒ その時間を超えた時間 ii) i) 以外の週 ⇒ 40時間(44時間)を超えた時間 ※ 「1日について」時間外となる時間を除きます。
変形期間 について	変形期間における法定労働時間の総枠を超えて労働させた時間 ※ 「1日について」又は「1週間について」時間外となる時間を除きます。

⑥ 育児を行う者等に対する配慮（則12条の6） 出題… 15択

使用者は、変形労働時間制（フレックスタイム制を除きます）の規定により労働者に労働させる場合には、**育児を行う者、老人等の介護を行う者、職業訓練又は教育を受ける者その他特別の配慮を要する者**については、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りません。

(2) フレックスタイム制（法32条の3、則12条の3） 出題… 7択・8択・11択・28択

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、その協定で②の**清算期間**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、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 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**総労働時間**
- 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**

フレックスタイム制は、1カ月以内の一定の期間の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業及び終業の時刻を選択して働くことにより、労働者がその生活と業務との調和を図りながら、効率的に働くことを可能とし、労働時間を短縮しようとする制度です。

解説
します

就業規則その他これに準ずるものにおいて、**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を規定するとともに、**労使協定**で一定の事項を定めることにより採用することができます。

- P** 労使協定の相手方は、労働者の**過半数**で組織する労働組合（又は労働者の過半数代表者）である必要がありますが、フレックスタイム制の適用対象者は必ずしもその事業場の労働者の**過半数**でなくても構いません。（一部の者を対象とすることもできます）。 出題… 14択

！注意 コアタイム、フレキシブルタイムを定めるか、定めないかは任意ですが、定める場合は、その時間帯の開始及び終了の時刻を、必ず**労使協定**に定めなければなりません。また、コアタイム、フレキシブルタイムは、始業及び終業の時刻に関する事項であるため、**就業規則**にも規定する必要があります（平11.3.31基発168号）。 **出題**… 13択・14択・26択



P 使用者は、清算期間の**起算日**を明らかにしなければなりません（則12条の2）。

【 労使協定について 】

有効期間の定め	不要	所轄労働基準監督署長への届出	不要
---------	----	----------------	----

ワンポイント

フレックスタイム制に係る労使協定には、労使の双方から異議のない場合には、同内容の協定が次期にも自動更新されるという、いわゆる自動更新の規定を設けることができます（平6.3.31基発181号）。 **出題**… 7択

① 労働時間の特例（則25条の2第3項）

法定労働時間の特例措置が適用される事業場においては、1週平均**44時間**を超えない範囲内でフレックスタイム制を採用することができます。

② 休憩時間（昭63.3.14基発150号） **出題**… 7択・15択

一斉休憩が必要な事業場においては、コアタイム中に休憩時間を定めるようにしなければなりません。

一斉休憩が必要でない事業場において、休憩時間をとる時間帯を労働者にゆだねる場合には、各日の休憩時間の長さを定め、それをとる時間帯を労働者にゆだねる旨を就業規則に記載しておく必要があります。

③ 派遣労働者への適用（昭63.1.1基発1号） **出題**… 7択・15択

派遣労働者を派遣先においてフレックスタイム制のもとで労働させる場合には、次の手続が必要となります。

- i) 派遣元事業場の就業規則その他これに準ずるものにより、始業及び終業の時刻を派遣労働者の決定にゆだねることを定めること
- ii) 派遣元事業場において労使協定を締結し、所要の事項について協定すること
- iii) 労働者派遣契約において当該労働者をフレックスタイム制のもとで労働させることを定めること

④ 時間外労働となる時間 (平11.3.31基発168号) 出題…11択

フレックスタイム制を採用した場合に時間外労働となるのは、清算期間における法定労働時間の総枠を超えた時間です。したがって、法36条の規定による協定(36協定)についても、1日について延長することができる時間を協定する必要はなく、「清算期間を通算して時間外労働をすることができる時間」を協定すれば足够了。

⑤ 労働時間の過不足の繰越 (昭63.1.1基発1号)

フレックスタイム制において、実際に労働した時間が清算期間における総労働時間として定められた時間に比べて過不足が生じた場合には、当該清算期間内で労働時間及び賃金を清算することがフレックスタイム制の本来の趣旨ですが、それを次の清算期間に繰り越すことの可否については次のとおりとなります。

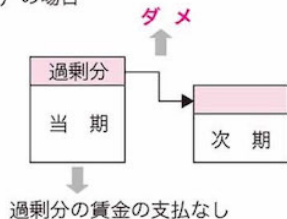
i) 清算期間における実際の労働時間に「過剰」があった場合

⇒ 総労働時間として定められた時間分をその期間の賃金支払日に支払い、過剰分を次の清算期間中の総労働時間の一部に充当することは許されません(賃金全額払の原則に違反するため)。 出題…7択

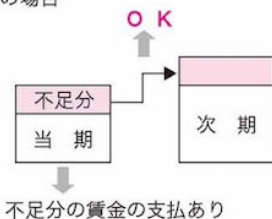
ii) 清算期間における実際の労働時間に「不足」があった場合

⇒ 総労働時間として定められた時間分の賃金をその期間の賃金支払日に支払い、それに達しない時間分を、次の清算期間中の総労働時間に上積みして労働させることは、法定労働時間の総枠の範囲内である限り、認められます。

i) の場合



ii) の場合



通達

フレックスタイム制を採用した場合でも、使用者には、対象労働者について、各労働者の各日の労働時間の把握をきちんと行うべきものとされています(昭63.3.14基発150号)。 出題…17択

(3) 1年単位の変形労働時間制 (法32条の4、則12条の4) 出題…7択・22択・28択

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 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ものとする）
- 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
- ⑤ 有効期間

1年単位の変形労働時間制は、季節等によって業務の繁閑の差がある事業において、労働時間の効率的な配分と労働時間の短縮を実現するために設けられたものであって、労使協定の締結により、1カ月を超え1年以内の一定の期間を平均し、1週40時間を超えなければ、特定の週や日に、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。

「法定労働時間の特例」（1週44時間）が適用される事業場においても、1週平均40時間を超えない範囲内でしか採用することはできません。

出題…17択



解説
します

P 使用者は、対象期間の起算日を明らかにしなければなりません（則12条の2）。

【 労使協定について 】（則12条の4） 出題…8択

有効期間の定め	要*	所轄労働基準監督署長への届出	要
---------	----	----------------	---

※ 労使協定が、同時に労働協約である場合には、有効期間を定めなくても構いません（労働組合法の規定により、解約が可能だからです）。

通達 適用対象労働者が明確にされていれば、一の事業場において複数の1年単位の変形労働時間制を採用することができます（平6.5.31基発330号）。 出題…9択

注意 労使双方が合意した場合であっても、1年単位の変形労働時間制の変形期間の途中で変形制を変更することはできません（平6.3.31基発181号）。 出題…9択

【 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の例外 】

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、

- ① 当初は、次の事項を労使協定に定めておきます。
 - i) 最初の期間における「労働日」及びその「労働日ごとの労働時間」
 - ii) 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」
- ※ 「最初の期間」とは、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をいいます。



- ② ii) を定めたときは、当該各期間の初日の少なくとも**30日前**に、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**を得て、**書面**により、当該労働日数を超えない範囲内において当該各期間における**労働日**及び当該総労働時間を超えない範囲内において当該各期間における労働日ごとの**労働時間**を定めなければなりません。 出題… 7択・18択

通達 派遣労働者を派遣先において1年単位の変形労働時間制の下で労働させる場合には、派遣元の使用者が派遣元の事業場において労使協定を締結しなければなりません（平9.3.25基発195号）。

【労働日数の限度等】（法32条の4第3項） 出題… 7択・11択

条文

厚生労働大臣は、**労働政策審議会**の意見を聴いて、厚生労働省令で、**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**（**特定期間**として定められた期間を除く）及び**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。



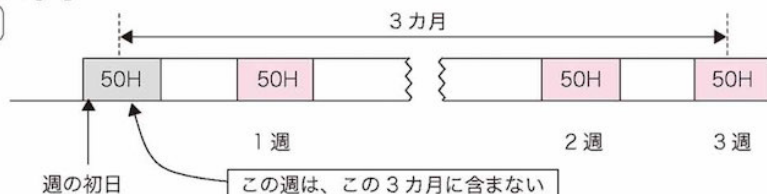
解説
します

1年単位の変形労働時間制の採用により、一時期に労働者の負荷が集中することが想定されますが、それを一定範囲に抑えるため、労働日数や労働時間等について、次のとおり限度が定められています。

労働日数	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 280日 を限度とします（残りは休日としなければいけない、ということです）。
労働時間	1日の労働時間は 10時間 を限度とします。 1週間の労働時間は 52時間 を限度とします。ただし、対象期間が 3カ月 を超える場合には、次のいずれにも該当する必要があります。 ① 対象期間において、その労働時間が 48時間 を超える週が連続する場合の週数が 3以下 であること ② 対象期間をその初日から 3カ月 ごとに区分した各期間（ 3カ月 未満の期間を生じたときは当該期間）において、その労働時間が 48時間 を超える週の 初日 の数が 3以下 であること

【労働時間②】

具体例



【労働時間の限度の特例】 (則附則65条、66条)

隔日勤務の タクシー運転者	1日の労働時間の限度は 16時間 となります。 ※ この特例は、タクシー運転者のみに適用されます。	出題… 10択
積雪地域の建設業 の屋外労働者等	1週間について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 となります。	

【連続労働日数の限度】 (則12条の4)

連続 労働 日数	対象期間における連続して労働させる日数の限度は 6日 です。ただし、 特定期間 における連続して労働させる日数の限度は、1週間に1日の休日が確保できる日数（最長でも 12日 ）となります。
----------------	---

具体例



ワンポイント

この連続労働日数の規定では、「特定期間」も「その他の期間」も、どちらも必ず**1週間に1日以上**の休日が必要となります。したがって、1年単位の変形労働時間制を採用する場合は、法35条2項で認められている“変形休日制”（「4週間を通じ4日以上

の休日」を与える制度）の採用は**不可**となります。

【賃金清算】 (法32条の4の2) 出題… 11択

条文

使用者が、対象期間中に労働させた期間が当該**対象期間より短い労働者**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（「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「時間外及び休日の労働」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、法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。

対象期間の一部（たとえば繁忙期）だけ働いて退職した場合、その労働者については「対象期間を平均して1週40時間」という仕組みが適用できません。ですので、途中退職者等の「労働させた期間が対象期間より短い労働者」については、本来の割増賃金（法37条の規定による割増賃金）の計算の対象となる時間以外の時間外労働の時間（次の計算式に基づく時間）について、この規定により割増賃金を支払わなければなりません。



解説
します

$$\text{実労働時間} - \left(\text{法37条の規定による割増賃金に係る時間} + 40 \times \frac{\text{実労働期間の暦日数}}{7} \right)$$

この割増賃金を支払わない場合には、賃金支払5原則に違反することになります。

出題…17択

通達 育児休業や産前産後休暇の取得等により労働せず、実際の労働期間が対象期間よりも短い者などには、この賃金清算の仕組みは適用されません（平11.3.31基発169号）。

(4) 1週間単位の非定型的変形労働時間制（法32条の5） 出題…22択・28択

条文

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**）であって、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。



解説
します

1週間単位の非定型的変形労働時間制を採用することができる事業場は、業種及び規模が限定されています。

「法定労働時間の特例」（1週44時間）が適用される事業場においても、1週40時間の範囲内でしか採用することはできません。

【労使協定について】

有効期間の定め	不要	所轄労働基準監督署長への届出	要
---------	----	----------------	---

P 使用者は、1週間単位の非定型的変形労働時間制により労働者に労働させる場合においては、**書面**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**（少なくとも、当該1週間の開始する前に）、当該労働者に**通知**しなければなりません（法32条の5第2項）。

⇒ 緊急でやむを得ない事由がある場合には、あらかじめ通知した労働時間を**変更しようとする日の前日**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ます（則12条の5第3項）。

労働時間の算定が困難な業務や、業務の遂行方法を労働者の裁量にゆだねるべき業務については、適切に労働時間を算定することが難しい面があります。そこで、これらの業務について、合理的な労働時間の算定方法として設けられたのが、「**みなし労働時間制**」です。「**みなし労働時間制**」においては、実際に労働した時間に関係なく、あらかじめ定めておいた時間、労働したものとみなします。

みなし労働時間制には次の3種類があります。

- **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**
- **企画業務型裁量労働制**

！注意

みなし労働時間制が適用される場合であっても、**休憩、休日及び深夜業**の規定等は排除されません（平12.1.1基発1号）。

出題 … 9択・15択・16択・19択

(1) 事業場外労働に関するみなし労働時間制（法38条の2）

出題 … 5択・12選・18択・27選

条文

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。

労働時間の算定において、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であつて、**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こと**とした制度です。

外勤の営業や出張など**事業場外**において業務に従事した場合であっても、使用者の具体的な指揮監督が及び、労働時間を算定することができるのであれば、この制度は適用されません。

**解説
します**

P

労働時間の一部について事業場内で業務に従事した場合には、当該事業場内の労働時間を合めて、**所定労働時間労働したものとみなします**。

【 所定労働時間を超える場合 】

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は、事業場外において従事する業務については、**通常必要とされる時間**労働したものとみなしますが、この時間について、**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**とします。

通達

労使協定で定めるのは、事業場外で業務に従事した部分であり、事業場内で労働した時間については、別途把握しなければならず、労働時間の一部を事業場内で労働した日の労働時間は、みなし労働時間制によって算定される事業場外で業務に従事した時間と、別途把握した事業場内における時間とを加えた時間となります（昭63.3.14基発150号）。

出題… 6択



【労使協定について】（則24条の2） 出題… 8択・11択

有効期間の定め	要	所轄労働基準監督署長への届出	定める時間が法定労働時間を超える場合：要
---------	---	----------------	----------------------

通達

労働者が自宅で情報通信機器を用いて行う勤務形態（在宅勤務）については、

- ① 当該業務が、起居寝食など私生活を営む自宅で行われること
 - ② 当該情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと
 - ③ 当該業務が、随時使用者の具体的な指示に基づいて行われていないこと
- いずれをも満たしている場合には、原則として、事業場外労働に関するみなし労働時間制が適用されます（平20.7.28基発0728002号）。

出題… 22択

(2) 専門業務型裁量労働制（法38条の3、則24条の2の2） 出題… 12択・16択

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。

- ① 対象業務
- ② 対象業務に従事する労働者の労働時間として算定される時間
- ③ 対象業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、当該対象業務に従事する労働者に対し使用者が具体的な指示をしないこと
- 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協定で定めるところにより使用者が講ずること
- ⑥ 当該協定の有効期間の定め

- ⑦ 次に掲げる事項に関する労働者ごとの記録を労使協定の有効期間中及び当該有効期間の満了後3年間保存すること
- 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として講じた措置
 - 労働者からの苦情の処理に関する措置として講じた措置



解説
します

新技術の研究開発等の専門的な業務は、その性質上、業務の遂行の手段や時間配分などについて、労働者の裁量の余地が大きく、使用者による具体的な管理になじまないため、一定の要件のもと、実際の労働時間とはかわりなく、労使協定で定めた時間労働したものとみなすことにしています。

【 労使協定について 】

有効期間の定め	要	所轄労働基準監督署長への届出	要
---------	---	----------------	---

通達 労使協定では、1日当たりの労働時間数を定めます（平12.1.1基発1号）。

出題… 9択・15択・19択

注意 専門業務型裁量労働制の採用に当たっては、適用される労働者の同意を得る必要はありません（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必要とします）。

出題… 20択

【 対象業務 】（則24条の2の2第2項、平15.10.22厚労告354号）

出題… 9択・12択

「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のうち、労働者に就かせることとする業務をいいます。具体的には、次の業務が該当します。

- ① 新商品・新技術の研究開発業務又は人文科学・自然科学に関する研究業務
- ② 情報処理システムの分析又は設計の業務
- ③ 新聞・出版・放送番組に関する取材・編集の業務
- ④ デザイナーの業務
- ⑤ プロデューサー・ディレクターの業務
- ⑥ コピーライターの業務
- ⑦ システムコンサルタントの業務
- ⑧ インテリアコーディネーターの業務
- ⑨ ゲーム用ソフトウェアの創作の業務
- ⑩ 証券アナリストの業務
- ⑪ 金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務
- ⑫ 大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限りです）
- ⑬ 公認会計士の業務
- ⑭ 弁護士の業務
- ⑮ 建築士の業務
- ⑯ 不動産鑑定士の業務
- ⑰ 弁理士の業務
- ⑱ 税理士の業務
- ⑲ 中小企業診断士の業務

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（所轄労働基準監督署長）に**届け出た**場合において、②に掲げる労働者の範囲に属する労働者を当該事業場における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、③に掲げる時間労働したものとみなす。

- ① **対象業務**
- ② **対象労働者の範囲**
- ③ **対象業務に従事する対象労働者の範囲に属する労働者の労働時間として算定される時間**
- ④ **対象業務に従事する対象労働者の範囲に属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ずること
- ⑤ **対象業務に従事する対象労働者の範囲に属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ずること
- ⑥ 使用者は、**対象労働者の範囲に属する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当該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 当該決議の**有効期間**の定め
- ⑧ 次に掲げる事項に関する労働者ごとの記録を決議の**有効期間中**及び当該有効期間の**満了後3年間**保存すること
 - i) **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**として講じた措置
 - ii) **対象労働者からの苦情の処理に関する措置**として講じた措置
 - iii) **対象労働者の同意**

「企画、立案、調査及び分析」の業務を行う労働者（事業活動の中核を担う労働者）であって、業務の遂行の手段や時間配分を自らの裁量で決定し、使用者からの具体的な指示を受けないものについて、所定の要件を満たすことにより、実際の労働時間とはかかわりなく、労使委員会の決議で決めた時間労働したものとみなす制度が、企画業務型裁量労働制です。



解説
します

- P** 企画業務型裁量労働制は、**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**決議**をし、その**決議を届け出る**ことにより採用することができます（決議を届け出て、初めて効力が生じます）。労使協定の締結では採用することはできません（平12.1.1基発1号）。

出題… 17択

【対象業務】 出題… 28選

「**対象業務**」とは、事業の運営に関する事項についての**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います（具体的な業務は、法定されていません）。

【対象労働者】

「**対象労働者**」とは、対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者であって、当該対象業務に就かせたときは当該決議で定める時間労働したものとみなされることとなるものをいいます。

通達 派遣労働者に企画業務型裁量労働制を適用することはできません（平12.3.28基発180号）。

注意 企画業務型裁量労働制を採用しても、使用者は、当該対象労働者について、**労働者の生命、身体及び健康を危険から保護すべき義務**（いわゆる**安全配慮義務**）を免れるものではありません（平15.10.22厚労告353号）。

出題… 17選

【裁量労働制の適用範囲】（則24条の2の3第2項、平12.1.1基発1号） 出題… 15～17択

企画業務型裁量労働制に係る労働時間のみなしに関する規定は、法4章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適用されるものであり、年少者や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されません。

⇒「**事業場外労働に関するみなし労働時間制**」及び「**専門業務型裁量労働制**」の適用についても同様です。

【報告】（則24条の2の5、附則66条の2） 出題… 18選

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**（当分の間は、**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りません。

【指針の公表】

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、**労働政策審議会**の意見を聴いて、労使委員会が決議する事項について**指針**を定め、これを公表します。

(4) 労使委員会 (法38条の4第2項) 出題… 12択・22択

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



解説
します

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で、①～③に適合するものでなければならないものとされています。

参考

条文中③の「厚生労働省令で定める要件」とは、労使委員会の招集、定足数、議事その他労使委員会の運営について必要な事項に関する規程が定められていることです(則24条の2の4第4項)。

P

使用者は、労働者が労使委員会の委員であること、労使委員会の委員になろうとしたこと又は労使委員会の委員として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければなりません(則24条の2の4第6項)。

通達

労働者代表委員及び使用者代表委員各1名の計2名で構成する委員会については、労使委員会とは認められません(平12.1.1基発1号)。

(5) 代替決議 (法38条の4第5項) 出題… 22択・26択

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、次の事項について**決議**が行われた場合には、当該事項に係る労使協定を締結したのと同様の効力を有します。

労使協定締結事項	決議の届出の要否 (則17条)
1カ月単位の変形労働時間制	不要
フレックスタイム制	不要
1年単位の変形労働時間制	不要
1週間単位の非定型的変形労働時間制	不要
一斉休憩の適用除外	不要
時間外及び休日労働	要
割増賃金の支払に代わる休暇の付与	不要
事業場外労働のみなし労働時間	不要
専門業務型裁量労働制	不要
時間単位の年次有給休暇の付与	不要
年次有給休暇の計画的付与	不要
年次有給休暇中の賃金の定め	不要

!注意 「貯蓄金の管理」及び「賃金の一部控除」に係る労使協定は、代替決議の対象とはされていません。

4 休憩

★★★
A

(1) 休憩 (法34条) 出題… 12択・20択・21択・23択・24択

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 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、休憩時間を**自由に利用**させなければならない。



解説
します

休憩時間とは、労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間をいい、労働時間（実労働時間）に応じて労働時間の途中に休憩時間を与えなければなりません。

出題… 26択

① 休憩時間 出題… 6択・10択・21択・23択・24択

労働時間	付与
6時間まで	与える必要はありません
6時間を超え8時間まで	少なくとも45分
8時間を超える	少なくとも1時間

参考 休憩時間は、必ずしも連続した時間として与える必要はありません。労働時間の途中に分割して与えることができます。

② 一斉休憩 出題… 23択

【原則】 休憩時間は、一斉に与えなければなりません。

⇒ 派遣労働者がいる場合には、派遣先の使用者は、派遣労働者を含めて事業場の労働者に休憩を一斉に与えなければなりません（平11.3.31基発168号）。

【例外】 「休憩を一斉に与えない労働者の範囲及び当該労働者に対する休憩の与え方」について労働協定を締結した場合（届出不要）には、休憩を一斉に与える必要はありません（則15条）。

③ 自由利用

休憩時間は、自由に利用させなければなりません。

【自由利用に反しない場合】

- 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ありません（昭22.9.13発基17号）。 出題… 20択・24択・28択
- 休憩時間中の外出を許可制とすることは、事業場内において自由に休息し得る場合であれば差し支えありません（昭23.10.30基発1575号）。 出題… 21択

(2) 休憩の特例（法40条）

製造業、鉱業、建設業及び農林水産業の事業以外の事業で、**公衆の不便を避けるために必要なもの**などについては、次のとおり休憩の特例が設けられています。

付与 の除外	次の者については、休憩時間を与えないことができます（則32条）。
	<p>① 運輸交通業又は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わたり継続して乗務する者等 出題… 11択・14択</p> <p>通達 「長距離にわたり継続して乗務する」とは、運行の所要時間が6時間を超える区間について連続して乗務して勤務する場合をいいます（昭29.6.29基発355号）。</p> <p>② 郵便通信業の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（郵便窓口業務を行うものに限ります）において郵便の業務に従事する者</p>

一斉 休憩 の除外	次の事業については、休憩時間を一斉に与える必要はありません（則31条）。 <ul style="list-style-type: none"> ● 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 <p style="text-align: right;">出題… 6折</p>
自由 利用 の除外	次のいずれかに該当する労働者には、休憩時間を自由に利用させる必要はありません（則33条）。 <ul style="list-style-type: none"> ① 警察官、消防吏員、常勤の消防団員、児童自立支援施設に勤務する職員で児童と起居をともにする者（許可不要） ② 乳児院、児童養護施設、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であって、使用者が所轄労働基準監督署長の許可を受けたもの ③ 居宅訪問型保育事業に使用される労働者のうち、家庭的保育者として保育を行う者（同一の居宅において、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きます）（許可不要）

参考 これらの特例は厚生労働省令で定められますが、その定めは、労働基準法で定める基準に近いものであって、労働者の健康及び福祉を害しないものでなければならぬとされています。

- ！注意**
- 前記のほか、坑内労働については、一斉休憩の適用と自由利用の適用が除外されていません（法38条2項）。
 - 満18歳に満たない者については、休憩の特例の規定は適用されないため、前表の一斉休憩の除外に掲げた事業であっても、労使協定の締結がなければ、一斉休憩を除外することはできません（法34条2項、60条1項）。 出題… 15折

5 休日（法35条） 出題… 4折・10折・23折

B

- 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 ①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。



解説
します

休日とは、労働者が労働契約において、「労働義務を負わない日」であり、必ずしも日曜日や祝日に休日を与える必要はありません。労働基準法で定める休日を法定休日といいます。

通達 休日は、原則として暦日、つまり、午前0時から午後12時までの24時間を単位として与えなければなりません。ただし、一定の要件を満たした「8時間3交替制勤務」の場合には、継続した24時間の休息を与えれば、それを休日として扱って差し支えありません（昭63.3.14基発150号）。 出題… 13折・21折・24折

P ②の規定に基づく制度を**変形休日制**といい、変形休日制を採用する場合には、就業規則その他これに準ずるものにおいて、4日以上¹の休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りません（則12条の2第2項）。

通達 変形休日制においては、特定の4週間に4日の休日があればよく、どの4週間を区切っても4日の休日を与えられていなければならない趣旨ではありません（昭23.9.20基発1384号）。 **出題** … 13択

通達 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、その日が法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ありません（昭33.2.13基発90号）。 **出題** … 18択

【休日の振替】（昭63.3.14基発150号） **出題** … 13択・18択・21択

あらかじめ休日と定められた日を労働日とし、その代わりに他の労働日を休日とすることです。この場合、その労働日とされた日の労働は休日労働とはならないので、休日労働に係る割増賃金の支払は不要です。ただし、休日の振替により、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36協定の締結及び割増賃金の支払が必要になります。

通達 休日の振替を行うには、就業規則において、休日を振り替えることができる旨の規定を設け、休日を振り替える前にあらかじめ振り替えるべき日を特定しておかなければなりません。また、法定休日（4週間に4日の休日）は、確保しなければなりません（昭63.3.14基発150号）。



【代休】 **出題** … 5択

あらかじめ休日と他の特定の労働日を振り替える措置をとらず、休日に労働させ、事後に代償措置として代替りの休日を与えることです。この場合、休日に労働させた事実をなくすることはできないので、休日労働に係る割増賃金の支払が必要となります。

6 時間外・休日労働

★★★
A

法定労働時間を超えて労働させることや法定休日に労働させることは、原則として禁止されています。しかし、企業経営上、法定労働時間を超えて労働させたり、法定休日に労働させたりする必要が生じることもあり得ます。そこで、一定の要件のもと、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**）を認めています。

(1) 災害等による臨時の必要がある場合 (法33条1項、則13条) 出題… 11択・22択

条文

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。



解説 します

地震や火災などの災害や事業の運営を不可能ならしめるような突発的な機械の故障の修理などにより臨時の必要がある場合に、許可又は届出により時間外労働や休日労働を行わせることを認めた規定です。

- P** 届出があった場合において、所轄労働基準監督署長がその労働時間の延長又は休日の労働を不適当と認めるときは、その後その時間に相当する休憩又は休日を与えるべきことを、命ずることができます（法33条2項）。
⇒ この付与命令に基づく休憩や休日については、使用者に休業手当の支払義務は生じません。

通達 派遣労働者について、許可を受ける（事後に届け出る）義務を負うのは、**派遣先**の使用者です（昭61.6.6基発333号）。 出題… 9択

(2) 公務のために臨時の必要がある場合 (法33条3項)

条文

公務のために**臨時の必要**がある場合においては、許可や届出を行うことなく、**官公署の事業**（別表1に掲げる事業を除く）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。



解説 します

公務員に限り、時間外労働及び休日労働を行わせることができることを規定したものです。

「臨時の必要がある」か否かの判断は、使用者たる行政庁にゆだねられています。

- P** 【年少者への適用について】 出題… 7択・12択・13択

	時間外	休日	深夜
災害等 (法33条1項)	○	○	○
公務等 (法33条3項)	○	○	×

○：労働させることができます。 ×：労働させることができません。

(3) 時間外及び休日の労働 (法36条1項、則17条1項) 出題…12択

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。

業務の繁忙などにより時間外労働及び休日労働を行わせる必要が生じることがあります。そのような際に、労使協定を締結し、**届出をした**場合に限り、時間外労働及び休日労働を行わせることができるようにした規定です。

所定労働時間(各事業場において定める労働時間)を超えて労働させたとしても、法定労働時間を超えなければ、36協定の締結・届出を必要としません。



解説
します

P この規定に基づく労使協定のことを、一般に36協定(サブロク協定)といいます。36協定は、届出をすることにより初めて効力が生じます。 出題…24択

⇒ 36協定の効力は、その事業場全体に及ぶので、36協定の締結に反対している者や締結当事者の過半数労働組合の組合員以外の労働者にも及びます(他の労使協定も同様です)。

出題…22択・25択

参考 36協定の内容が同一であるなどの要件を満たす場合、一企業における各事業場の36協定を本社の使用者が一括して届け出ることができます。

判例 使用者が、36協定を締結し、これを所轄労働基準監督署長に届け出た場合において、使用者が当該事業場に適用される就業規則に当該36協定の範囲内で一定の業務上の事由があれば労働契約に定める労働時間を延長して労働者を労働させることができる旨定めているときは、当該就業規則の規定の内容が**合理的**なものである限り、それが具体的な労働契約の内容をなすから、その就業規則の規定の適用を受ける労働者は、その定めるところに従い、労働契約に定める労働時間を超えて労働をする義務を負うものと解されます(平3.11.28最高裁「日立製作所武蔵工場事件」)。 出題…18択・20選・27択

ワンポイント

労使協定を締結した場合、その効力は事業場の全労働者に及びます。これに対して、労働協約は、原則として、その労働協約を締結した労働組合の組合員のみ効力が生じます。 出題…27択

ちなみに、使用者が過半数労働組合と労使協定を締結した場合、その労使協定は同時に労働協約になり得ます。

1) 36協定において協定すべき内容 (則16条)

- ① 時間外又は休日の労働をさせる必要のある**具体的事由**
- ② **業務の種類**
- ③ **労働者の数**
- ④ **1日及び1日を超える一定の期間**についての延長することができる時間又は労働させることができる休日
- ⑤ 労使協定の**有効期間**

P 1日を超える一定の期間については、**1日を超え3カ月以内の期間**及び**1年間**としなければなりません (平21.5.29厚労告316号)。 **出題** … 14選

!注意 【労使協定の有効期間】

- 労使協定が、同時に労働協約である場合には、有効期間を定める必要はありません。
- 有効期間は、1年間とすることが望ましいとされています。
- 延長することができる時間を定めるに当たっては、一定の期間が1日を超え3カ月以内の期間及び1年間としなければならないこととされているので、1年についての延長時間を定める36協定については、有効期間は、最も短い場合でも1年間となります。
⇒ この場合、1日及び1日を超え3カ月以内の期間について定められた延長時間の有効期間を1年間についての延長時間の有効期間とは別に、1年未満とすることもできます。
- 36協定の有効期間についての自動更新条項がある場合であっても、更新時に何らの届出をしないということは認められません。「当該協定の更新について労使両当事者のいずれからも異議の申出がなかった事実を証する書面」を所轄労働基準監督署長に届け出なければなりません。 **出題** … 17択 **出題** … 13択

2) 労使協定に係る過半数代表者 (則6条の2第1項、平11.3.31基発168号)

出題 … 13~15択・22択・23択

労働者の過半数を代表する者は、「監督又は管理の地位にある者でないこと」、かつ、「協定締結当事者であることを明らかにして実施される投票、挙手等の方法(必ずしも投票に限られるものではありません)により選出されたものであること」の要件を満たしていなければなりません。

この場合の「労働者の過半数」の「労働者」とは、その事業場に使用されているすべての労働者のこと(労使協定に係る事項の適用を受ける労働者の過半数ではありません)なので、管理監督者や長期の病欠などの理由により休職中の労働者で当該協定期間中に出勤がまったく予想されない者等も、当該事業場に在籍している限り含まれます。

!注意 「労働者の過半数を代表する者」を選出する際の労働者数の算定に当たって、派遣労働者は、派遣先の事業場の労働者数の算定には含みません。 **出題** … 15択・25択

- P** ● 使用者は、労働者が過半数代表者であること、過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければなりません (則6条の2第3項)。 **出題** … 19択
- ⇒ この規定に違反しても罰則は科されません。
- 「監督又は管理の地位にある者でないこと」の要件は、協定締結当時の要件です。その後、過半数代表者が配置換え等によりその要件を満たさなくなったとしても、その労使協定の効力には影響しません。 **出題** … 17択

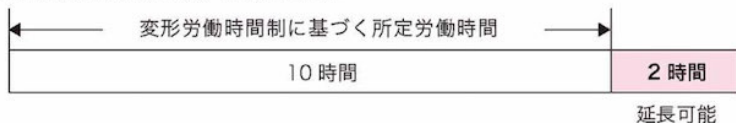
3) 派遣労働者への適用 (昭61.6.6基発333号) 出題… 17択

派遣労働者に時間外労働や休日労働をさせるには、**派遣元**において36協定を締結しなければなりません。

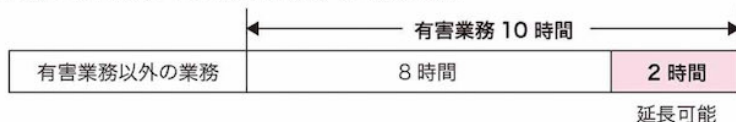
4) 健康上特に有害な業務の時間外労働 (法36条1項) 出題… 4択・7記・13択・15択・16択

坑内労働その他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**を超えてはなりません。

● 変形労働時間制を採用する場合の例



● 有害業務とそれ以外の業務が混在する場合の例



● 休日労働については、通常の労働日の原則が「8時間+2時間」なので、同様に10時間までであれば、健康上特に有害な業務に就かせることができます。

④ 健康上特に有害な業務とは、坑内労働のほか有害放射線にさらされる業務、異常気圧下における業務、重量物の取扱い等重激なる業務などが該当します。深夜業や危険な業務などは含まれません (則18条)。 出題… 13択・15択

5) 労働時間の延長の限度に関する基準 (法36条2項~4項) 出題… 13選

条文

- ① 厚生労働大臣は、労働時間の延長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の限度、当該労働時間の延長に係る**割増賃金の率**その他の必要な事項について、**労働者の福祉、時間外労働の動向**その他の事情を考慮して**基準**を定めることができる。
- ② 36協定をする**使用者及び労働組合又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を定めるに当たり、当該協定の内容が①の**基準**に適合したものとなるようにしなければならない。
- ③ 行政官庁（**所轄労働基準監督署長**）は、①の**基準**に関し、36協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な**助言及び指導**を行うことができる。

通達

労働時間の延長の限度等に関する基準に適合しない協定について、それが直ちに無効となるわけではありません。また、そのような協定について、所轄労働基準監督署長が変更することはできず、助言及び指導が行えるにすぎません (平11.1.29基発45号、平11.3.31基発169号)。 出題… 11択・12択

【 時間外労働の延長の限度に関する基準 】 (平21.5.29厚労告316号)

36協定において延長時間を定めるに当たっては、表中に掲げる限度時間を超えないものとしなければなりません。

期 間	原 則	1年単位の変形労働時間制の場合
1週間	15時間	14時間
2週間	27時間	25時間
4週間	43時間	40時間
1カ月	45時間	42時間
2カ月	81時間	75時間
3カ月	120時間	110時間
1年	360時間	320時間

参考 1年単位の変形労働時間制の場合の限度時間は、対象期間が3カ月を超える場合に限り適用されます。

【 特別条項付き36協定 】 (平21.5.29厚労告316号)

あらかじめ、限度時間以内の時間の一定期間についての延長時間を定めておき、かつ、限度時間を超えて時間外労働を行う特別の事情（**臨時的なものに限り**ます）が生じたときに限り、「特別条項付き36協定」を締結していれば、限度時間を超える時間を延長時間とすることができます。

通達 「特別の事情」は臨時的なものに限られるという趣旨から、全体として1年の半分を超えないものとしてとされています（平15.10.22基発1022003号）。

- P** ① 特別条項付き36協定では、限度時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる旨及び限度時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を定めます。
- ② ①の割増賃金率は法定割増賃金率（25%）を超える率とするように努めなければなりません。
- ③ 限度時間を超える時間外労働をできる限り短くするように努めなければなりません。

(4) 時間外、休日及び深夜の割増賃金 (法37条1項・2項・4項)

出題 … 6択・7択・13択・21択・25選

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「時間外及び休日の労働」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。

② ①の政令は、**労働者の福祉、時間外又は休日の労働の動向**その他の事情を考慮して定めるものとする。

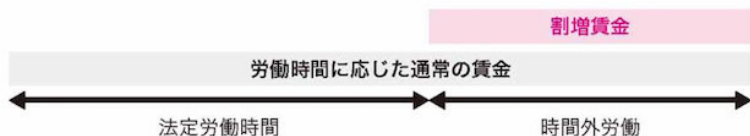
- ③ 使用者が、**午後10時から午前5時まで**（厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については**午後11時から午前6時まで**）の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の**2割5分以上**の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

法定労働時間を延長し、又は法定休日に労働させた場合には、通常の賃金に上乗せした割増賃金を支払わなければなりません。また、これらに該当しなくとも、深夜の時間帯に労働させた場合（深夜労働）にも、割増賃金を支払わなければなりません。

これは、通常よりも高額な賃金の支払を義務づけることによって、長時間労働や深夜労働の抑制を図るとともに、過重な労働に対する労働者への補償をすることを目的としています。



解説
します



- 判例** 深夜労働の割増賃金に関しては、労働が1日のうちのどのような時間帯に行われるかに着目して一定の規制をしており、「労働時間の長さ」に関する規制について定める他の労働時間の規定とはその趣旨目的を異にしています（平21.12.28最高裁「ことぶき事件」）。

出題 … 25選

【具体例：割増賃金の支払が必要となる場合、不要な場合】

- 所定労働時間が1日7時間と定められている場合において、8時間労働させた場合
⇒ 所定労働時間を超える1時間については、法定労働時間を超えていないので、割増賃金の支払は**不要**です（その1時間分は通常の賃金だけ支払えばよい、ということです）。
- 週休2日制を採用している場合に、その休日のうち1日（法定休日以外の休日）について労働させた場合
⇒ 休日労働に対する割増賃金の支払は**不要**です（時間外労働となる場合には、時間外労働に対する割増賃金の支払は必要です）。

月	火	水	木	金	土	日
8時間	8時間	8時間	8時間	8時間	8時間	8時間

40時間

時間外労働 休日労働

- 違法な時間外・休日労働 **出題 … 10択・18択・23択**
⇒ 割増賃金の支払が**必要**です。

- 割増賃金の規定は強行法規なので、労使合意のうえ割増賃金を支払わない申合せをしても、それは無効となります。
- 管理監督者等、労働時間等の規定が除外される者 **出題** … 17択
 ⇒ 時間外労働や休日労働に対する割増賃金の支払は**不要**です。ただし、深夜業に関する規定は適用されるので、深夜労働をさせた場合、それに応じた割増賃金の支払が必要です。
 ⇒ 就業規則等によって深夜の割増賃金を含めて所定賃金が定められていることが明らかな場合には、別に深夜業の割増賃金を支払う必要はありません。

出題 … 10択

通 達 派遣中の労働者について、派遣先の使用者が法定時間外労働等を行わせた場合、それが労働基準法に違反するか否かにかかわらず、**派遣元**の使用者が割増賃金を支払わなければなりません（昭61.6.6基発333号）。 **出題** … 10択・16択

判 例 歩合給の額が、時間外及び深夜の労働を行った場合においても増額されるものではなく、通常の労働時間の賃金に当たる部分と時間外及び深夜の割増賃金に当たる部分とを判別することもできないものであった場合には、この歩合給の支給によって、時間外及び深夜の割増賃金が支払われたとすることは困難なものというべきであるとされています（平6.6.13最高裁「高知県観光事件」）。 **出題** … 22択

1) 割増賃金の額 **出題** … 15択

割増賃金の額 = 通常の賃金 × 割増賃金の算定に係る率 × 時間数

2) 割増賃金の計算の基礎となる賃金 (則19条)

時間給	その金額
日給	その金額を1日の 所定労働時間数 （日により所定労働時間数が異なる場合は、1週間における1日平均所定労働時間数）で除した金額
週給	その金額を週における所定労働時間数（週により所定労働時間数が異なる場合は、4週間における1週平均所定労働時間数）で除した金額
月給	その金額を月における所定労働時間数（月により所定労働時間数が異なる場合は、1年間における1カ月平均所定労働時間数）で除した金額 出題 … 28択
請負制	その賃金算定期間において請負制によって計算された賃金の総額を当該賃金算定期間における、 総労働時間数 で除した金額 出題 … 16択・18択

次の賃金は、割増賃金の算定の基礎となる賃金に算入しません（則21条）。

出題 … 6択・12択・13選・14択・16択・19択・26択

- ① 家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当
- ② 臨時に支払われた賃金
- ③ 1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金

【 具体例：割増賃金の算定基礎に含むもの、含まないもの 】

家族手当、通勤手当、住宅手当などは、名称にかかわらず、実質により取り扱うこととされています。

- 家族数に関係なく一律に支給されている手当（昭22.11.5基発231号）
出題 … 23択
⇒ 「家族手当」とはみなされないので、算定の基礎に含めなければなりません。
- 住宅に要する費用に一定率を乗じて得た額を支給する「住宅手当」
⇒ 算定基礎から除外することができます。
- 賃貸住宅居住者に3万円、持家居住者に1万円、というように一律に支給するもの（平11.3.31基発170号）
出題 … 14択・19択
⇒ 算定基礎に含めなければなりません（「住宅手当」と認められません）。
- 年俸制において賞与として支給される賃金（年俸の17分の1が月例給与、17分の5が賞与、などといった場合）（平12.3.8基収78号）。
出題 … 14択・17択
⇒ これらの賞与は算定基礎に含めなければなりません。
- 危険作業に従事する場合に支給される危険作業手当（昭23.11.22基発1681号）。
出題 … 12択・16択
⇒ その危険作業が時間外労働として行われたのであれば、当該危険作業手当は算定基礎に含めなければなりません。

3) 割増賃金の算定に係る率（法37条、則20条、割増賃金令）
出題 … 10択

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（※1）
	60時間を超える	5割以上の率（※2）
深夜労働		2割5分以上の率
休日労働		3割5分以上の率

※1 1ヵ月45時間超60時間以下の場合は、2割5分を超えるよう努めなければなりません。

※2 当分の間、中小事業主の事業には適用しません（法附則138条）。

！注意 「60時間」の算定には、休日労働の時間は含まれません。

60時間	割増賃金率 50%以上	割増賃金率 25%超(努力)
	割増賃金率 25%超(努力)	割増賃金率 25%以上
45時間	割増賃金率 25%以上	割増賃金率 25%以上
	大企業	中小企業

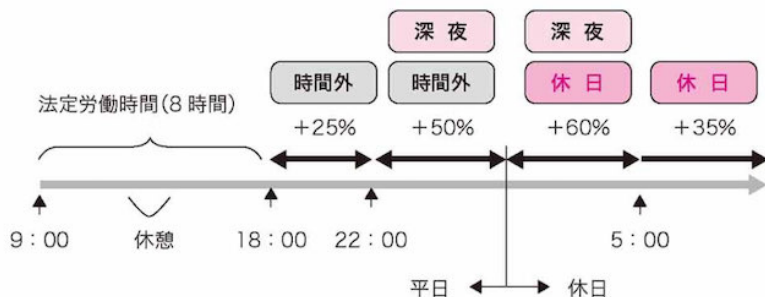
【 時間外労働・深夜労働・休日労働の組合せによる場合 】

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	5割以上の率
	60時間を超える	7割5分以上の率（※2）
休日労働＋深夜労働		6割以上の率

！注意 「休日＋時間外」という考え方はありません。つまり、休日については、その労働時間が8時間を超えたとしても、深夜に及ばない限り、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せん。

P 平日の時間外労働が深夜にわたり、翌日の法定休日にまで至った場合には、法定休日の深夜0時から、「休日」として扱われます。

出題… 16択・19択



4) 割増賃金の支払に代わる休暇の付与 (法37条3項、則19条の2)

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**（法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。

1カ月に60時間を超える時間外労働をさせた場合には、通常の時間外労働に対する割増賃金率よりも**2割5分増し**となる「**5割以上**」の割増賃金を支払わなければなりません。この「**2割5分増し**」となる部分について、労働者の健康を確保する観点から、所定の手続きをとることで、割増賃金の支払の代わりに休暇を与えることができるようにしています。

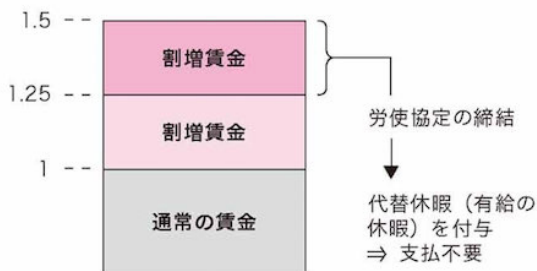
解説
します



これを、「**代替休暇**」といい、労働者が代替休暇を**取得した**場合には、使用者は、「**2割5分増し**」部分の支払を免れることができます（代替休暇を取得しない場合は、5割以上で計算します）。

！注意

労働者が代替休暇を取得したときは、「**5割以上の率で計算した割増賃金**」の支払は必要なくなりますが、「**2割5分以上の率で計算した割増賃金**」の支払は必要となります。



【**協定内容**】 労使協定において、次の事項を協定しなければなりません。

① 代替休暇として与えることができる時間の**時間数の算定方法**

② **代替休暇の単位**

⇒ 単位は**1日**又は**半日**を単位としますが、「代替休暇以外の通常の労働時間の賃金が支払われる休暇」と合わせて与えることができる旨を労使協定で定めたときは、当該休暇と代替休暇とを合わせて1日又は半日の休暇を与えることができます。

③ **代替休暇を与えることができる期間**

⇒ 時間外労働が1カ月について60時間を超えた当該1カ月の末日の翌日から**2カ月以内**とされています。

P この労使協定は行政官庁に届け出る必要はありませんが、代替休暇を実施する場合には、代替休暇に関する事項を就業規則の絶対的記載事項の「休暇」として就業規則に記載する必要があります。

【 代替休暇として与えることができる時間の時間数の算定方法 】

$$\text{代替休暇として与えることができる時間の時間数} = \left(\text{1カ月の時間外労働時間数} - 60 \right) \times \text{換算率}$$

$$\text{換算率} = \text{労働者が代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされている割増賃金率(5割以上)} - \text{労働者が代替休暇を取得した場合に支払うこととされている割増賃金率(2割5分以上)}$$

- 【 例 】
- ・ 時間外労働時間数：92時間
 - ・ 月60時間までの割増賃金率：25%
 - ・ 月60時間を超えた部分の割増賃金率：50%

《 計算方法 》

$$\begin{aligned} \text{換算率} &= 50\% - 25\% = 25\% \\ \text{代替休暇として与えることができる時間の時間数} &= (92\text{時間} - 60\text{時間}) \times 25\% = 8\text{時間} \end{aligned}$$

P 時間外労働のうち「60時間以下」の部分は、代替休暇の対象となりません。

7

労働時間等に関する規定の適用除外 (法41条、則34条)

A

出題 … 5択・8択・10択・11択・13択・16～18択・20択・23選

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（所轄労働基準監督署長）の許可を受けたもの



解説
します

法41条は、業務の性質上、労働時間等の規定を適用することが不適当な者について、その適用を除外した規定です。

ただし、これらの労働者にも、深夜業や年次有給休暇の規定等は適用されます。

！注意

「**林業の事業に従事する者**」は、①に含まれていません。つまり、労働時間、休憩及び休日の規定が適用されます。

出題 … 10択・16択

通達

- 監督又は管理の地位にある者（管理監督者）とは、一般的には部長、工場長等労働条件の決定、その他労務管理について**経営者と一体的な立場にある者**をいいますが、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきものとされています。したがって、企業が人事管理上あるいは営業政策上の必要等から任命する職制上の役付者であれば、すべてが管理監督者として例外的取扱いが認められるものではありません（昭63.3.14基発150号）。

出題 … 22択・24選

⇒ 管理監督者であるかの判定に当たっては、賃金等の待遇面についても無視し得ないものであり、この場合、定期給与である基本給、役付手当等において、**その地位にふさわしい**待遇がなされているか否か、ボーナス等の一時金の支給率、その算定基礎賃金等についても役付者以外の一般労働者に比し優遇措置が講じられているか否か等について留意する必要があります。なお、一般労働者に比べ優遇措置が講じられているからといって、実態のない役付者が管理監督者に含まれるものではありません。

出題 … 24選

- 多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗の店長等が管理監督者に該当するか否かについては、**職務内容、責任と権限、勤務態様及び賃金等の待遇**を踏まえ、総合的に判断します。

⇒ これらの判断要素のうち「**賃金等の待遇**」については、管理監督者の判断に当たっては「一般労働者に比し優遇措置が講じられている」などの賃金等の待遇面に留意すべきものとされており、実態として長時間労働を余儀なくされた結果、**時間単価に換算した賃金額**において、店舗に所属するアルバイト・パート等の賃金額に満たない場合には、管理監督者性を否定する**重要な要素**となります。特に、当該**時間単価に換算した賃金額**が最低賃金額に満たない場合は、管理監督者性を否定する**極めて重要な要素**となります（平20.9.9基発0909001号）。

出題 … 26選

- 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も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います（昭22.9.13発基17号）。

出題 … 27択

- **派遣先**の使用者は、③の許可を得て、当該許可に係る業務に派遣中の労働者を従事させる場合には、労働時間等の規定に基づく義務を負いません。なお、当該許可をすでに受けている場合には、派遣中の労働者に関して別途に受ける必要はありません（昭61.6.6基発333号）。

- 宿直又は日直勤務について、所轄労働基準監督署長の許可を受けた場合は、その宿直又は日直の勤務については、労働時間、休日及び休憩に関する規定は適用されません（則23条、昭23.1.13基発33号）。

出題 … 5択

⇒ この許可は、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、定時的巡視、緊急の文書又は電話の收受、非常事態に備えての待機等を目的とするものに限って行われます。

出題 … 25択

⇒ 医師、看護師の病院での宿直業務は、一般の宿直業務に係る許可要件に加えて、所定の要件を満たす場合に限り、宿直業務としての許可を受けることができます（平11.3.31基発168号）。

出題 … 27択

- 宿直勤務1回についての宿直手当又は日直勤務1回についての日直手当の最低額は、当該事業場において宿直又は日直の勤務に就くことの予定されている同種の労働者に対して支払われている賃金（割増賃金の基礎となる賃金に限ります）の1人1日平均額の**3分の1**を下らないこととされています（昭63.3.14基発150号）。

出題 … 17択

P

- ①、②については、所轄労働基準監督署長の許可は不要ですが、③及び宿直・日直勤務については、許可が必要です。

出題 … 4択

条文

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。



解説
します

年次有給休暇は、労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るため、また、ゆとりある生活の実現にも資するという位置づけから、労働者に対して所定の休日以外に休暇を与え、その間通常の賃金を支払うこととした制度です。 出題… 26択

年次有給休暇の権利は、要件を満たすことによって法律上当然に労働者に発生する権利です（有給休暇の権利が発生する日を基準日といいます）。

(1) 継続勤務 出題… 18択・24択・25択

「継続勤務」とは、労働契約の存続期間（在籍期間）をいいます。

- P 「定年退職者を引き続き嘱託等として再採用している場合」や「休職とされていた者が復職した場合」「会社が解散し、従業員の待遇等を含め権利義務関係が新会社に包括承継された場合」など実質的に労働関係が継続している限り、勤続年数を通算します。

(2) 全労働日

「全労働日」とは、総暦日数から所定の休日を除いた日のことであり、そのうち8割以上出勤したものについて、有給休暇の権利が発生します。

- P 全労働日には、次の①～⑤は含みません。 出題… 4択・5択・14択・19択・26選・28択

- ① 所定休日に労働させた日
- ② 不可抗力による休業日
- ③ 使用者側に起因する経営、管理上の障害による休業日
- ④ 正当な争議行為により労務の提供がまったくなされなかった日
- ⑤ 割増賃金に係る代替休暇を取得した日（終日出勤しなかった日）

⇒ 労働者の責めに帰すべき事由によるとはいえない不就業日は、前記②～④に該当する場合を除き、出勤率の算定に当たっては、出勤日数に算入すべきものとして全労働日に含まれるものとされています。

判例

無効な解雇の場合のように労働者が使用者から正当な理由なく就労を拒まれたために就労することができなかった日は、出勤率の算定に当たっては、出勤日数に算入すべきものとして全労働日に含まれるものとされています（平25.6.6最高裁「八千代交通事件」）。

出題… 26選

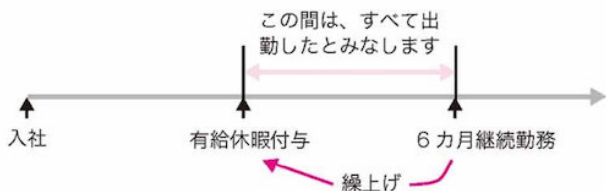
【出勤率の算定】 出題… 4択・8択・12択・17～19択・28択

出勤率（＝出勤日／全労働日）の算定は、当初は6カ月間について行い、その後は1年ごとに行いますが、その算定に当たっては、次の期間は出勤したものとみなします。

- ① **業務上**負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間
- ② 育児介護休業法に規定する**育児休業**又は**介護休業**をした期間
- ③ **産前産後**の女性が法65条の規定によって休業した期間
- ④ **年次有給休暇**を取得した日

P 「子の看護休暇を取得した期間」や「生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置として就業させない期間」は、出勤したものと取り扱う必要はありません（平22.5.18基発0518第1号ほか）。 出題… 18択

通達 年次有給休暇の斉一的取扱い（原則として全労働者につき一律の基準日を定めて年次有給休暇を与える取扱いをいいます）を行っている場合、「全労働日の8割以上出勤」の算定に当たっては、短縮された期間は全期間出勤したものとみなします（平6.1.4基発1号）。 出題… 14択・19択



通達 6週間以内に出産する予定の女性が、法65条の規定により休業したところ、予定の出産日より遅れて出産し、結果的には産前6週間を超える休業は、出勤率の算定においては出勤したものとみなして取り扱わなければなりません（昭23.7.31基収2675号）。 出題… 18択

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**」という）から起算した**継続勤務年数1年ごと**に、10労働日に、次の表の左欄に掲げる**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右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。

6カ月経過日から起算した継続勤務年数	労働日
1年	1労働日
2年	2労働日
3年	4労働日
4年	6労働日
5年	8労働日
6年以上	10労働日

解説
します

1年6カ月以上継続勤務した労働者は、6カ月経過日から1年ごとに区分した各期間において、出勤率が8割以上の場合に、継続勤務年数に応じた年次有給休暇が付与されます。

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カ月以上
付与日数	10 労働日	11 労働日	12 労働日	14 労働日	16 労働日	18 労働日	20 労働日

参考 継続勤務年数が7年6カ月以上となっても20労働日を超える有給休暇を付与する必要はありません。



P 年度途中で退職することが明らかな者についても、付与日数を減じることはできません。

通達

年次有給休暇の買上げの予約をし、これに基づいて法定の付与日数を減じ、又は請求された日数を与えないことは、法39条違反となります。ただし、法定を超える日数の取扱いについては、当事者間で定めることができます（昭30.11.30基取4718号）。

出題… 24択

3

年次有給休暇の比例付与（法39条3項、則24条の3）

★★
B

出題… 4択・6択・14択・19択

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

解説
します

所定労働時間が短い労働者や所定労働日数が少ない労働者の有給休暇の日数については、通常の労働者とのバランスを考慮して定められた日数を付与することになっています。

比例付与の対象者に対する付与日数は、次の計算式で計算した日数とします。

付与日数（1日未満の端数切捨て）

$$= \text{通常の労働者の付与日数} \times \frac{\text{比例付与対象者の週所定労働日数}}{5.2}$$

P

比例付与の要件に該当しない労働者の有給休暇の日数は、通常の日数となります。

通達

比例付与の対象者の所定労働日数が年度の途中で変更された場合であっても、その権利は**基準日において発生**しているので、当該年度の有給休暇の付与日数は変更されません（昭63.3.14基発150号）。

出題… 16択・17択

4

時間単位の年次有給休暇の付与（法39条4項）

★★
B

出題… 22択・24択

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、次に掲げる事項を定めた場合において、①に掲げる労働者の範囲に属する労働者が有給休暇を**時間を単位として**請求したときは、有給休暇の日数のうち②に掲げる日数については、当該協定で定めるところにより**時間を単位として**有給休暇を与えることができる。

- 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（**5日以内**に限る）
- ③ その他厚生労働省令で定める事項



解説
します

まとまった日数の休暇を取得するという年次有給休暇制度本来の趣旨を踏まえつつ、仕事と生活の調和を図る観点から、年次有給休暇を有効に活用できるようにすることを目的として、労使協定により、年次有給休暇について5日の範囲内で、時間を単位として与えることができることとしています。

！注意

時間単位の年次有給休暇は、労働者が時間単位による取得を請求した場合において、労働者が請求した時季に時間単位により年次有給休暇を与えることができることとするもので、時間単位による取得を義務づけるものではありません。なお、個々の労働者が時間単位により取得するか日単位により取得するかは、労働者の意思によります（平21.5.29基発0529001号）。

P

時間単位の年次有給休暇の日数は、前年度繰越分があった場合でも、それを含めて5日の範囲内となります。

【 労使協定において協定すべき内容 】（法39条4項、則24条の4）

- 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**
 - ③ 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**1日の時間数**
⇒ 1日の所定労働時間数*を下回らないものとします。
 - ④ **1時間以外**の時間を単位として有給休暇を与えることとする場合には、その時間数
⇒ 1日の所定労働時間数*に満たないものとします。
- *「1日の所定労働時間数」が日によって異なる場合には、1年間における1日平均所定労働時間数とします。



- P** この労使協定は行政官庁に届け出る必要はありませんが、時間単位の年次有給休暇を実施する場合には、時間単位の年次有給休暇に関する事項を就業規則の絶対的記載事項の「休暇」として就業規則に記載する必要があります。

!注意 比例付与の対象者をこの労働者の範囲に含めれば、比例付与の対象者も時間単位の有給休暇を取得することができます。

- 通達**
- 1年の途中で所定労働時間数の変更があった場合において、1日に満たないため時間単位で保有している部分については、当該労働者の1日の所定労働時間の変動に比例して時間数が増減されます（平21.10.5基発1005第1号）。 **出題** … 28択
 - 年次有給休暇の付与は、1労働日を単位とするものなので、半日単位で付与する義務はありません。ただし、年次有給休暇の取得促進の観点から、労働者がその取得を希望して時季を指定し、これに使用者が同意した場合であって、本来の取得方法による休暇取得の阻害とならない範囲で適切に運用される限りにおいて、年次有給休暇を半日単位により付与することは差し支えありません（昭63.3.14基発150号、平21.5.29基発0529001号）。

5

年次有給休暇の時季指定権・時季変更権（法39条5項）

★★★
A**出題** … 11択・16択・20択・22択・23選

条文

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。

年次有給休暇の権利は、労働の義務のある日についてのみ行使することができ、労働者がその時季を指定した場合、使用者はその指定に基づき付与しなければなりません。

ただし、事業の正常な運営を妨げる場合には、使用者は時季変更権を行使することができます（使用者の時季変更権の行使は、労働者の時季指定の解除条件となります）。

時間単位の年次有給休暇にも、労働者の時季指定権があります。



解説
します

- P** 「事業の正常な運営を妨げる場合」の判断について、事業の正常な運営を妨げる事情は、企業の規模、年休請求者の職場における配置、その担当する作業の性質、内容、作業の繁閑、代替勤務者の配置の難易、労働慣行等の諸事情を勘案してその存否を決すべきものと解されています。 **出題** … 27選

!注意 時間単位の年次有給休暇についても時季変更権を行使することができますが、労働者が時間単位による取得を請求した場合に日単位に変更することや、日単位による取得を請求した場合に時間単位に変更することは、時季変更にあたらず、認められません（平21.5.29基発0529001号）。 **出題** … 25択

- 通達**
- 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、派遣元の事業についてなされます（昭61.6.6基発333号）。 **出題** … 8択・16択

- 年次有給休暇を労働者がどのように利用するかは、**労働者の自由**ですが、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一斉に年次有給休暇を届け出て職場を放棄する場合は、年次有給休暇に名をかりた同盟罷業にほかならないため、それは年次有給休暇権の行使ではありません。これに対して、労働者が、他の事業場における争議行為に年次有給休暇をとって参加するような場合は、年次有給休暇権の行使となり得ます（昭48.3.6基発110号）。出題 … 14択・19択・22択・26択
- 傷病による長期療養中の者が休業期間中に年次有給休暇を請求したときは、年次有給休暇を労働者が病欠勤務等に充用することが許されることから、このような労働者に対して請求があれば、年次有給休暇を与えなければなりません。これに対して、退職発令によりまったく労働の義務が免除される退職者は、年次有給休暇の請求権の行使ができません（昭31.2.13基収489号）。出題 … 24択・28択
- 解雇により退職することの決まっている労働者が年次有給休暇を請求したときには、使用者は、いかに業務が繁忙であっても、当該労働者の解雇予定日を超えての時季変更は行えません（昭49.1.11基収5554号）。出題 … 16択

判例

- 年次有給休暇の利用目的は労働基準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、とするのが法の趣旨であるとされています（昭48.3.2最高裁「白石営林署事件」）。出題 … 26択
- 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においては、それが長期のものであればあるほど、使用者の業務計画、他の労働者の休暇予定等との**事前の調整**を図る必要が生ずるのが通常であり、労働者がこれを経ることなく、長期かつ連続の年次有給休暇の時季指定をした場合には、これに対する使用者の時季変更権の行使については、使用者にある程度の裁量的判断の余地を認めざるを得ないとされています（平4.6.23最高裁「時事通信社事件」）。出題 … 22選
⇒ 労働者の時季指定権そのものが否定されるわけではありません。出題 … 24択

6

年次有給休暇の計画的付与（法39条6項）

出題 … 4択

★★
B

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。

年次有給休暇取得率の低迷の要因として、職場の雰囲気への気があることから、職場での計画的取得の制度を用意したものです。

計画的付与は、事業場全体で一斉に行う場合のほか、班別、個人別の方式などでも行うことができます。

計画的付与に係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は、ともに行使できません。

出題 … 5択・8択・15択・17択・20択・22択



解説
します



通達 計画的付与における5日を超える部分には、前年度繰越分も含まれます（昭63.3.14基発150号）。 出題… 5択・17択

P この労使協定は行政官庁（所轄労働基準監督署長）に届け出る必要はありません。

注意 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ため、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ありませんが、育児休業申出前に育児休業期間中の日について計画的付与が行われた場合、当該日には、年次有給休暇を取得したものとされます（平3.12.20基発712号）。 出題… 8択・9択・17択・28択

通達 計画的付与として時間単位の年次有給休暇を与えることは認められません（平21.5.29基発0529001号）。 出題… 26択

P 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ます。 出題… 25択

出題… 5択

労使協定による年次有給休暇の計画的付与として事業場全体の休業による一斉付与が行われる場合に、年次有給休暇の権利のない者を休業させるためには、その者に休業手当を支払わなければならない。

7 年次有給休暇日の賃金（法39条7項） **改28**

★
C

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**（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）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。

年次有給休暇日の賃金は、平均賃金又は通常の賃金で支払うことを原則としています。

労使協定で健康保険法に規定する**標準報酬月額**の**30分の1に相当する金額**を支払う旨を定めたときは、**標準報酬月額**の**30分の1に相当する金額**で支払うことができます。

解説
します



- P** ● あらかじめ定めたもので支払わなければならない、その都度、労働者の希望や使用者の選択により支払うことはできません。 **出題** … 12択・25択
- 「健康保険法に規定する標準報酬月額額の30分の1に相当する金額を支払う旨」の労使協定は、行政官庁（所轄労働基準監督署長）に届け出る必要はありません。

(1) 所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金（則25条1項）

時間給	その金額にその日の 所定労働時間数 を乗じた金額 出題 … 17択
日給	その金額
週給	その金額をその週の 所定労働日数 で除した金額
月給	その金額をその月の 所定労働日数 で除した金額
請負制	その賃金算定期間において請負制によって計算された賃金の総額を当該賃金算定期間における 総労働時間数 で除した金額に、当該賃金算定期間における1日 平均所定労働時間数 を乗じた金額 出題 … 18択

- P** 就業規則により所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払うこととしている場合において、変形労働時間制の採用により各日の所定労働時間が異なるときは、時給制の労働者に対しては、変形期間における**各日の所定労働時間**に応じて算定される賃金を支払わなければならない（昭63.3.14基発150号）。 **出題** … 16択

(2) 時間単位で年次有給休暇を取得した場合の賃金（則25条2項・3項）

- ① 平均賃金の額をその日の**所定労働時間数**で除して得た額の賃金
- ② 所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の額をその日の**所定労働時間数**で除して得た額の賃金
- ③ 健康保険法に規定する標準報酬月額額の30分の1に相当する金額をその日の**所定労働時間数**で除して得た金額（労使協定の締結が必要です）

8

不利益取扱いの禁止等（法附則136条）

★★
B

出題 … 8択・11択・20択・25択

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。

！注意 この規定の違反には、罰則は設けられていません。

- P** 時間単位の年次有給休暇を取得した労働者に対しても、通常の年次有給休暇を取得した場合と同様に、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りません。

1

最低年齢（法56条）

出題… 4記・9択・10択

★★
B

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業の事業以外の事業（**非工業的**事業）に係る職業で、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（所轄労働基準監督署長）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。

成長過程にある年少者（満18歳未満の者）に一般の労働者と同様の規定を適用してしまうと、その保護が十分ではないといえます。そこで、年齢に応じて、一般の労働者に対する規定に上乗せした保護規定を設けています。

法56条では、児童（満15歳の年度末までにある者）の使用を原則禁止しています。ただし、**満13歳以上の児童**であれば、一定の要件を満たした場合に限って使用することができる旨規定しています。

満13歳未満の児童については、**映画の製作又は演劇の事業**（いわゆる子役の仕事）に限り、所轄労働基準監督署長の許可を受けることで、**修学時間外**に使用することができます。

解説
します

!注意

非工業的**事業**であっても、旅館、料理店、飲食店、娯楽場における業務又はエレベーターの運転の業務等は、許可されません（年少則9条）。

2

年少者の証明書（法57条）

出題… 7記

★★
B

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の規定によって許可を受けて使用する**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。

通達 18歳未満の者についての年齢の確認義務は、使用者にあるとされています（昭63.3.14基発150号）。

参考 年齢を証明する戸籍証明書については、氏名及び出生年月日の事項についての証明がなされている「住民票記載事項の証明書」を備えれば足够了（平11.3.31基発168号）。

3 未成年者の労働契約（法58条）

出題… 5択・9択・10択

★★
B

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（所轄労働基準監督署長）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、将来に向けてこれを解除することができる。



解説
します

未成年者とは、20歳未満の者のことです。
労働契約の解除は、将来に向かってできるのであって、過去にさかのぼって解除することはできません。

注意 未成年者に不利であると認められる労働契約であっても、学校長は当該契約の解除をすることはできません。 出題… 11択

4 未成年者の賃金（法59条）

出題… 10択・20択

★
C

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。

5 年少者の労働時間及び休日（法60条1項）

出題… 8択・12択・23択

★★
B

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。



解説
します

年少者には、法定労働時間の規定が厳格に適用されます。ただし、「災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等」の規定により、時間外労働又は休日労働をさせることはできます。

- P 年少者であっても労働時間等の適用が除外される管理監督者等に該当すれば、法定労働時間を超えて労働させることができます。

6

児童の労働時間及び休日 (法60条2項) 出題… 6択・23択

★★
B

Lesson
1

労働基準法

条文

法56条②の規定によって許可を受け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。



解説
します

児童の労働時間は、1週間について40時間、1日について7時間から、それぞれ**修学時間を除いた時間が限度**となります。

ちなみに、「修学時間」というのは、授業開始時刻から授業終了時刻までの時間から休憩時間を除いた時間です。

通達

修学時間のない日(日曜日など)に児童を労働させることは、別に修学日に法定休日を与えられていれば、差し支えありません(平12.3.24基発155号)。

7

年少者の労働時間の特例 (法60条3項、則34条の2)

★★
B

出題… 8択・10択・18択

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



解説
します

この規定は、一般的に言えば、中学校卒業後の満18歳に満たない年少者に限って適用されます。

①において、「4時間以内に短縮する」とは、休みにする場合も含まれます。また、「他の日」とは、1日に限定されません。

月	火	水	木	金	土	日
10 時間	4 時間	10 時間	5 時間	6 時間	5 時間	休日

40 時間

月	火	水	木	金	土	日
9 時間	8 時間	9 時間	7 時間	7 時間	休日	休日

40 時間

4 時間以内に短縮

！注意

②の規定は、一定の制限の範囲内で変形労働時間制を採用することができるということですが、フレックスタイム制及び1週間単位の非定期的変形労働時間制を採用することはできません。

8

深夜業 (法61条)

出題... 4記・5択・8記・23択・25選

★★★
A

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。
- ② 厚生労働大臣は、必要であると認める場合においては、①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（所轄労働基準監督署長）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の規定によって許可を受けて使用する**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。

**解説
します**

法61条では、原則として、年少者の深夜業を禁止しています。

④において、「災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等」の規定とありますが、これには「公務のために臨時の必要がある場合」は含みません。



【 深夜の時間帯 】

	年少者（児童を除きます）	児童
原則	午後10時～午前5時	午後8時～午前5時
例外	午後11時～午前6時	午後9時～午前6時※

※ 「演劇の事業に使用される児童が演技を行う業務に従事する場合」（子役として生の舞台に出演する場合など）は、当分の間、この例外に該当するものとされています（平16.11.22厚労告407号）。

出題… 16択

【 深夜業の例外 】（法61条1項・3項・4項）出題… 5択・8記

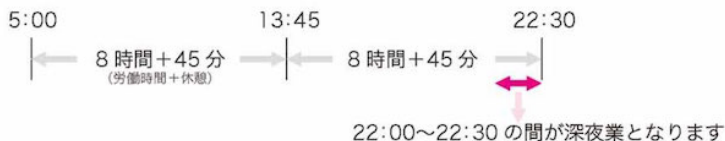
次の場合には、年少者を深夜に労働させることができます。

- 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」の規定によって労働時間を延長し、又は休日労働させる場合
- ④ 「農林水産の事業」「保健衛生の事業」「電話交換の業務」に使用する場合

参考 【 交替制について 】

①の場合	同一労働者が一定期間ごとに、昼間勤務と夜間勤務とに交替につく勤務の態様（個々の労働者が交替で勤務する場合）
②の場合	事業全体で交替制を採用している場合

⇒ ②の具体例（工場において2交替制で操業する場合）



Ⓟ この規定に基づく深夜業についても、当然、深夜労働の割増賃金を支払わなければなりません。

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。

使用者は、**満18歳に満たない者**を坑内で労働させてはなりません。

ワンポイント

年少者については、抵抗力が弱かったり、危険を十分に認識できないことがあるので、原則として、「危険有害業務」や「坑内労働」に就かせることを禁止しています。ただし、職業訓練を受ける年少者については、例外的な取扱いが認められています。この点については、「§8 技能者の養成」に記載しています。

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。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(所轄労働基準監督署長)の認定**を受けたときは、この限りでない。



法20条1項の解雇予告の除外認定を受けた場合においては、この認定を受けたものとみなされるので、重ねて認定を受ける必要はありません(年少則10条)。 出題… 8択

!注意

使用者は、労働者の請求の有無にかかわらず、帰郷旅費を負担しなければなりません。

1

坑内業務の就業制限 (法64条の2)

出題 20択・25択

★★
B

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**

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

坑内労働について、肉体的、生理的な面から、女性にとって適当な労働とはいえないと考えられるため、一定の制限を加えています。

「妊娠中の女性（妊婦）」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（産婦）」については、坑内で行われるすべての業務に就かせることができません。

解説
します

	i) 一般の女性 (ii)、iii) 以外)	ii) 妊婦	iii) 産婦
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	就業禁止		
上記以外の業務	就業可能	就業禁止	申出により就業禁止

参考 【厚生労働省令で定める業務】 (女性則1条)

- ① 人力により行われる鉱物等の掘削又は掘採の業務
- ② 動力により行われる鉱物等の掘削又は掘採の業務 (遠隔操作により行うものを除きます)
- ③ 発破による鉱物等の掘削又は掘採の業務
- ④ 資材等の運搬、覆工のコンクリートの打設等鉱物等の掘削又は掘採の業務に付随して行われる業務 (技術上の管理の業務及び技術上の指導監督の業務を除きます)

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**（「**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。

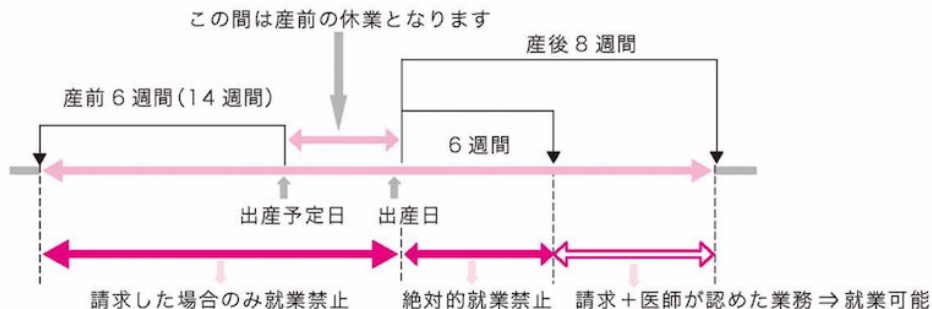
解説
します

就業制限業務として24に区分した業務が規定されていますが、妊婦はそのすべてについて就業が禁止され、産婦は3業務について全面的に就業禁止、19業務は申出により禁止されています。妊産婦以外の女性については、①に掲げる2業務に限り就業が禁止されています。

	一般の女性	妊 婦	産 婦
重量物を取り扱う業務			就業禁止
有害物を発散する一定の場所における一定の業務			就業禁止
その他妊娠、出産、哺育等に有害な一定の業務	就業可能	就業禁止	「身体に著しい振動を与える機械器具を用いて行う業務」について就業禁止、2業務は就業可能、19業務（ボイラーの取扱いの業務等）は申出により就業禁止

条文

- ① 使用者は、**6週間**（多胎妊娠の場合にあつては、**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**。



- P** 出産とは、**妊娠4カ月(85日)以上の出産**をいい、流産、早産、死産を問いません。なお、**出産当日は、産前に含まれます**(昭23.12.23基発1885号、昭25.3.31基収4057号)。

出題… 18択・25択

!注意

この規定は、労働時間等の規定の適用が除外される管理監督者等についても適用されません。

出題… 19択

- P** 産前産後の休業期間中の賃金については、法律などにその支払についての規定がないため、労働協約、就業規則等の定めによります。

条文

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**。

!注意

この規定は「妊娠中の女性」を対象としたもので、産婦は対象となりません。

通達

原則として、妊娠中の女性が請求した業務に転換させるという趣旨ですが、新たに軽易な業務を創設して与える義務まで課したものではありません(昭61.3.20基発151号・婦発69号)。

出題… 17択

- P** この規定は、労働時間等の規定の適用が除外される管理監督者等についても適用されます。

出題… 15択

！注意 派遣労働者について、「産前休業」や「軽易な業務への転換」の請求は派遣元事業主に対し行い、「育児時間」や「生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置」の請求は派遣先事業主に対し行います。 出題 … 25択

5

妊産婦の時間外労働等の制限 (法66条)

★★★
A

出題 … 13択・19択・20択・25択

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。

P 労働者にとって有利な制度であるフレックスタイム制は、①の制限の対象とはしていません。また、法66条は、変形労働時間制の適用そのものを禁止したものではありません。 出題 … 7択

通達 労働時間等の規定の適用が除外される管理監督者等には、①、②の制限の適用の余地はありませんが、深夜業の規定は適用されるので、③の制限は適用されます（昭61.3.20基発151号・婦発69号）。 出題 … 14択・15択・17択

	妊産婦	
	一般	労働時間等の適用除外者
時間外・休日労働	請求により就労不可	就労可能
深夜労働	請求により就労不可	請求により就労不可

通達 これらの請求については、それぞれについて部分的に請求することも、すべてについて請求することもできます。
⇒「軽易な業務への転換」の請求と同時にすることもできます（昭61.3.20基発151号・婦発69号）。 出題 … 12択・19択

6

育児時間 (法67条) 出題 … 4択

★★★
B

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、①の育児時間中は、その女性を使用してはならない。

通達 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ません（昭36.1.9基収8996号）。 **出題** … 17択

ワンポイント

育児時間は休憩時間と異なり、必ずしも労働時間の途中に与えなければならないものではありません。また、育児時間中の賃金を支給するか否かは、当事者の自由です（昭33.6.25基収4317号）。 **出題** … 19択

注意 男性労働者に、育児時間を与える必要はありません。 **出題** … 15択・20択

通達 育児介護休業法に基づく所定労働時間の短縮等の措置の適用を受けている女性労働者が請求したときも、育児時間を与えなければなりません（平27.1.23雇児発0123第1号）。 **出題** … 14択

7

生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置（法68条） **B**

出題 … 20択

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りません。

通達 休暇の請求は、暦日単位である必要はなく、半日や時間単位ですることも差し支えありません（昭61.3.20基発151号・婦発69号）。 **出題** … 10択

P 就業規則その他により、休暇の日数を限定することは許されません。ただし、有給の日数を定めておくことは、それ以上休暇を与えることが明らかにされていれば差し支えありません（昭63.3.14基発150号・婦発47号）。 **出題** … 26択

出題 … 5択

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、休暇中の賃金については、労働契約、労働協約又は就業規則で定めるところにより、支給しなくても差し支えない（昭63.3.14基発150号・婦発47号）。

1

徒弟の弊害排除 (法69条)

★
C

- 使用者は、徒弟、見習、養成工その他名称のいかんを問わず、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りません。
- 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りません。

2

職業訓練に関する特例 (法70条) 出題… 8択

★
C

条文

職業能力開発促進法の規定による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。

厚生労働省令で定められている特例として、具体的には、次の規定があります(則34条の2の2、34条の3)。

- ① 契約期間を訓練期間の範囲内で定めることができます(この特例は、年齢を問いません)。
- ② 訓練生に技能を習得させるために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」ができます。

P

この特例は、行政官庁(都道府県労働局長)の許可を受けた使用者に使用される労働者以外の労働者については、適用されません(法71条)。

出題… 10択

⇒ この許可を受けた使用者が、法70条の規定に基づいて発する厚生労働省令に違反した場合においては、行政官庁(都道府県労働局長)は、その許可を取り消すことができます(法73条)。

3

年次有給休暇の特例 (法72条)

★
C

職業訓練に関する特例の適用を受ける**未成年者**については、特例により、当初の年次有給休暇の付与日数は、「10労働日」ではなく「12労働日」とされます。なお、付与日数の最高は、一般の労働者と同様の20労働日です。

業務上の災害により労働者が負傷し、疾病にかかり、又は死亡した場合などは、使用者に故意・過失が認められない場合でも、使用者は労働者に対して**災害補償**を行わなければならない(無過失賠償責任)。そのため、労働基準法でその基準を示しています。なお、この責任を完全に履行できるようにするために、労災保険制度が設けられています。これにより、ほとんどの場合は、労災保険において災害補償が行われることになります。

1 療養補償 (法75条)

★★
B

条文

労働者が**業務上**負傷し、又は疾病にかかった場合においては、使用者は、その費用で**必要な療養**を行い、又は**必要な療養の費用**を負担しなければならない。



解説 します

「業務上の疾病」は、厚生労働省令（労働基準法施行規則）の別表1の2に掲げる疾病とされています。

「療養の範囲」についても同様に厚生労働省令で定めています。

参考 【療養の範囲】 (則36条)

療養の範囲は、次に掲げるものであって、**療養上相当と認められるもの**とされています。

- ① 診察 ② 薬剤又は治療材料の支給 ③ 処置、手術その他の治療
- ④ 居宅における療養上の管理及びその療養に伴う世話その他の看護
- ⑤ 病院又は診療所への入院及びその療養に伴う世話その他の看護
- ⑥ 移送

出題 ... 15択

労働基準法施行規則において、使用者は、労働者が就業中又は事業場若しくは事業の附属建設物内で負傷し、疾病にかかり、又は死亡した場合には、遅滞なく医師に診断させなければならない旨規定されている (則37条)。

2 打切補償 (法81条)

★★
B

条文

療養補償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、その後は労働基準法の規定による補償を行わなくてもよい。

業務上の災害により労働者が負傷し、疾病にかかり、又は死亡した場合などは、使用者に故意・過失が認められない場合でも、使用者は労働者に対して**災害補償**を行わなければならない(無過失賠償責任)。そのため、労働基準法でその基準を示しています。なお、この責任を完全に履行できるようにするために、労災保険制度が設けられています。これにより、ほとんどの場合は、労災保険において災害補償が行われることとなります。

1 療養補償 (法75条)

★★
B

条文

労働者が**業務上**負傷し、又は疾病にかかった場合においては、使用者は、その費用で**必要な療養**を行い、又は**必要な療養の費用**を負担しなければならない。



解説 します

「業務上の疾病」は、厚生労働省令（労働基準法施行規則）の別表1の2に掲げる疾病とされています。

「療養の範囲」についても同様に厚生労働省令で定めています。

参考 【療養の範囲】 (則36条)

療養の範囲は、次に掲げるものであって、**療養上相当と認められるもの**とされています。

- ① 診察 ② 薬剤又は治療材料の支給 ③ 処置、手術その他の治療
- ④ 居宅における療養上の管理及びその療養に伴う世話その他の看護
- ⑤ 病院又は診療所への入院及びその療養に伴う世話その他の看護
- ⑥ 移送

出題 ... 15択

労働基準法施行規則において、使用者は、労働者が就業中又は事業場若しくは事業の附属建設物内で負傷し、疾病にかかり、又は死亡した場合には、遅滞なく医師に診断させなければならない旨規定されている (則37条)。

2 打切補償 (法81条)

★★
B

条文

療養補償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、その後は労働基準法の規定による補償を行わなくてもよい。

使用者は、次表のとおり、それぞれに応じた補償を行わなければなりません。

補償	事由	補償内容
休業補償	労働者が療養補償の規定による療養のため労働することができないために賃金を受けない場合	療養中平均賃金の100分の60
障害補償	労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり、治った場合において、身体に障害が存するとき	平均賃金×障害の程度に応じた日数（1,340日～50日）
遺族補償	労働者が業務上死亡した場合	遺族に対して、平均賃金の1,000日分
葬祭料		葬祭を行う者に対して、平均賃金の60日分

P 労働者が**重大な過失**によって業務上負傷し、又は疾病にかかり、かつ使用者がその過失について行政官庁（所轄労働基準監督署長）の**認定**を受けた場合においては、**休業補償**又は**障害補償**を行わなくてもよいとされています。

！注意 派遣労働者に対する災害補償の規定は、使用者たる**派遣元事業主**に適用されます。

出題 ← 18択

【分割補償】（法82条）

使用者は、支払能力のあることを証明し、補償を受けるべき者の**同意**を得た場合においては、**障害補償**又は**遺族補償**の規定による補償に替え、平均賃金に一定の日数を乗じて得た金額を、**6年**にわたり毎年補償することができます。

(1) 補償を受ける権利（法83条）

- 補償を受ける権利は、労働者の退職によって変更されることはありません。
- 補償を受ける権利を譲渡し、又は差し押さえてはなりません。

(2) 他の法律との関係（法84条）

- 労働基準法に規定する災害補償の事由について、**労災保険法**等に基づいて労働基準法の災害補償に相当する給付が行われるべきものである場合においては、使用者は、**補償の責めを免れます**。
- 使用者は、労働基準法による補償を行った場合においては、同一の事由については、その価額の限度において民法による損害賠償の責めを免れます。

1

作成及び届出の義務 (法89条)

★★★
A

出題… 8択・14択・16択・20択・21択・24択・25択・26択(劣)・28択

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(所轄労働基準監督署長)に**届け出なければならぬ**。次に掲げる事項を**変更**した場合においても、同様とする。

- 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)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)**
- 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 **①から⑩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**

就業規則とは、事業場に属する労働者一般が就業上守るべき規律や労働条件に関する具体的な細目などを定めた規則類の総称です。

パートタイム労働者など一部の労働者について別個の就業規則を作成すること、あるいは、一部の事項のみを別規則とすることなどは可能ですが、それらすべてが、法89条に規定する就業規則に該当します。

出題… 6択・8択・11択・21択・26択

解説
します

(1) 作成・届出の義務 出題… 26択

就業規則は、常時**10人以上**の労働者を使用する使用者に作成及び届出が義務づけられています。

この「常時10人以上」とは、企業単位ではなく、事業場単位で判断し、一時的に10人未満になっても、10人以上を使用することが常態であることをいいます。

【「10人以上」のカウント】 (昭61.6.6基発333号ほか) 出題… 14択・21択・25択

- パートタイム労働者なども含めます。
- 派遣労働者については、**派遣元**の事業場の労働者数に算入されます。
⇒ つまり、**派遣元**の事業場の使用者は、他社へ派遣中の労働者とそれ以外の労働者を合わせて常時10人以上であれば、就業規則を作成し、届け出なければなりません。

(2) 就業規則に記載すべき事項 出題… 6択・8択・21択・23択

就業規則に記載すべき事項には、**絶対的必要記載事項**（必ず就業規則に記載しなければならない事項）と**相対的必要記載事項**（規定がある場合には就業規則に記載しなければならない事項）があり、条文中①～③は**絶対的必要記載事項**、④～⑪は**相対的必要記載事項**です。

- P** 「就業の場所に関する事項」や「所定労働時間を超える労働の有無」は、労働契約締結時の労働条件の明示事項の1つとされていますが、就業規則の絶対的必要記載事項には含まれません。 出題… 13択・15択

！注意 【記載事項の具体的な取扱い】

- 労働時間等の規定の適用が除外される監視又は断続的労働に従事する者についても就業規則の規定は適用されるので、就業規則に始業及び終業の時刻を定めておかなければなりません（昭23.12.25基収4281号）。 出題… 6択・28択
- 育児介護休業法による育児休業に関する事項は、①の「休暇」に含まれるため、育児休業の付与要件や必要な手続、休業期間については、必ず、就業規則に記載しなければなりません（平11.3.31基発168号）。 出題… 8択
- ③の「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とその身分を失うすべての場合に関する事項をいいます。 出題… 24択
- ⑪の「労働者のすべてに適用される定め」には、旅費に関する事項、休職に関する事項、福利厚生に関する事項などが含まれます。
⇒ 労働協約などに定めのない「従来の慣習」であっても、「当該事業場の労働者のすべてに適用される」ものである限り、⑪に該当するので、就業規則に記載しなければなりません。 出題… 25択
- 法定された事項以外の事項（任意記載事項）を就業規則に記載することは差し支えありません。 出題… 27択

(3) 就業規則の効力

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限り、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**が認められます。

就業規則に関しては、新たな就業規則の作成又は変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として許されませんが、当該規則条項が**合理的なもの**である限り、個々の労働者が同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されません（昭43.12.25最高裁「秋北バス事件」）。

出題 … 9択・14択・17択

- 判例**
- 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します（平15.10.10最高裁「フジ興産事件」）。
出題 … 17択
 - 賞与の対象期間の出勤率を賞与の支給要件とする就業規則の規定における出勤率の算定に当たり、労働基準法65条の定める産前産後休業等を出勤日数に含めない取扱いについては、産前産後休業の取得の権利等の行使を抑制し、労働基準法等がこの権利等を保障した趣旨を実質的に失わせるものと認められる場合に限り、**公序に反するもの**として無効となります（平15.12.4最高裁「東朋学園事件」）。
出題 … 22選

- P** 絶対的記載事項の一部又は相対的記載事項のうち当然当該事業場が適用を受けべき事項を記載しない就業規則も、その効力発生についての他の要件を具備する限り有効です。ただし、このような就業規則を作成し届け出ても、使用者の就業規則の作成及び届出義務違反の責任は免れられません（平11.3.31基発168号）。
出題 … 26択

2

作成の手続（法90条）

出題 … 4択・20択・21択・26択・27択

★★
B

条文

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。

解説
します

使用者が一方的に作成・変更し得る就業規則に労働者の団体的意思を反映させ、就業規則を合理的なものとするため、過半数労働組合等からの意見聴取を義務づけました。

- P** 使用者は、常時10人以上の労働者を使用するに至った場合においては、**遅滞なく**、所轄労働基準監督署長に就業規則の**届出**をしなければなりません。この届出の際は、労働者の過半数代表者等の意見を記した**書面**を添付しなければなりません（則49条）。
出題 … 23択・24択
⇒ この書面は、労働者を代表する者の署名又は記名押印のあるものでなければなりません。
出題 … 4択

出題 … 8択

就業規則が法令又は労働協約に抵触するため所轄労働基準監督署長がその変更を命じた場合であっても、使用者は、当該就業規則の変更について、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（法90条、92条）。

通達

労働組合の意見の内容が、就業規則に全面的に反対するものであっても、効力の発生についての必要な要件を具備する限り、就業規則の効力には、影響がありません（昭24.3.28基発373号）。

⇒ 労働組合が故意に意見を表明しない場合又は意見書に署名又は記名押印しない場合でも、意見を聴いたことが客観的に証明できる限り、その就業規則を受理するものとされています（昭23.10.30基発1575号）。

出題… 27択

3**制裁規定の制限**（法91条）

出題… 4～6択・7記・16択・20択・23択

★★★
A**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、1回の額が**平均賃金の1日分の半額**を超え、総額が一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。

**解説
します**

使用者は、制裁に関する事項を、法令や労働協約などに反しない限り、一方的に就業規則に定めることができます。しかし、この制裁が無制限に認められるとしたら、多額の減給によって労働者の生活がおびやかされるおそれがあります。そこで、賃金を直接カットする減給の制裁について、その減給の額に一定の制限を設けています。

P

法91条でいう就業規則は、就業規則一般を指します。法89条に基づくものに限らないので、就業規則の作成義務のない使用者にも減給の制裁の規定は適用されます。「法令及び労働協約との関係」及び「労働契約との関係」の規定についても同様に適用されます。出題… 16択・27択

注意

1回の減給額が平均賃金の1日分の半額以内とされているので、1日に2回の違反行為をした場合には、合計した減給額が平均賃金の1日分の半額を超えても差し支えありません。ただし、一賃金支払期の間は何回か違反行為があつて、それにより、減給額の合計が多額になる場合でも、一賃金支払期の賃金の総額の10分の1を超えることはできません（昭23.9.20基収1789号）。

出題… 14択

⇒ 「一賃金支払期の賃金の総額」とは、当該賃金支払期に対して現実に支払われる賃金の総額をいいます。

ワンポイント

10分の1を超えて減給の制裁を行う必要が生じた場合においては、その部分の減給を次期の賃金支払期に延ばすことができます。

出題… 16択

通達

● 賞与も賃金なので、賞与について減給の制裁を行う場合も、1回の事由については平均賃金の1日分の半額、総額については賞与の額の10分の1を超えることはできません（昭63.3.14基発150号）。

● 出勤停止処分を受けた場合の出勤停止期間中の賃金カットは、減給の制裁ではありません（昭23.7.3基収2177号）。

出題… 11択・16択・28択

● 遅刻・早退した時間分の賃金カットについては、ノーワーク・ノーペイの原則により、減給の制裁の制限は受けません。

⇒ 遅刻・早退の時間に対する賃金額を超える減給は、制裁とみなされます（昭63.3.14基発150号）。 出題… 14択・23択

- 懲戒処分を受けた場合には昇給させない定めは、減給の制裁には当たりません（昭26.3.31基収938号）。

4

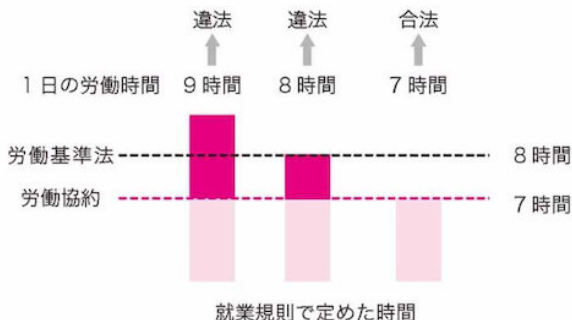
法令及び労働協約との関係（法92条）

★★
B

出題… 16選・20択・24択・25択

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（所轄労働基準監督署長）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。



- P** 労働協約の適用が一部の労働者に限定される場合、その適用を受ける労働者に関する限りにおいて、労働協約と就業基礎との関係が問題になります。そのため、就業規則の内容が労働協約の内容に反する場合においても、当該労働協約が適用されない労働者については、就業規則の規定がそのまま適用されることになります。 出題… 27択

5

労働契約との関係（法93条）

★
C

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12条の定めるところによる。



解説
します

労働契約法12条では、「就業規則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、就業規則で定める基準による」と規定しています（この効力を「最低基準効」といいます）。

1

寄 宿 舎 生 活 の 自 治 (法94条) 出題… 11記・21択

★★
B

条文

- ① 使用者は、事業の附属寄宿舎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、室長その他寄宿舎生活の自治に必要な役員の選任に干渉してはならない。

寄宿舎とは、常態として相当人数の労働者が宿泊し、共同生活の実態を備えるものをいいます(社宅や住み込みなどは異なります)。

この寄宿舎内における寄宿労働者の生活は、私生活であることから、本来自由であるべきです。しかしながら、使用者の不当な干渉によって私生活の自由の侵害が生じていたという事実があります。

そこで、労働基準法において、使用者による私生活の自由の侵害を禁止するなどの規定を設けました。



解説
します

P 【私生活の自由を侵す行為の具体例】(寄宿舎規程4条) 出題… 21択

- 外出又は外泊について使用者の承認を受けさせること
- 教育、娯楽その他の行事に参加を強制すること
- 共同の利益を害する場所及び時間を除き、面会の自由を制限すること

! 注意 条文中①の規定には、労働基準法上の罰則の規定はありません。 出題… 10択

2

寄 宿 舎 生 活 の 秩 序 (法95条) 出題… 7択・21択

★★
B

条文

- ① 事業の附属寄宿舎に労働者を寄宿させる使用者は、次の事項について寄宿舎規則を作成し、行政官庁(所轄労働基準監督署長)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。
- i) 起床、就寝、外出及び外泊に関する事項
 - ii) 行事に関する事項
 - iii) 食事に関する事項
 - iv) 安全及び衛生に関する事項
 - v) 建設物及び設備の管理に関する事項
- ② 使用者及び寄宿舎に寄宿する労働者は、寄宿舎規則を遵守しなければならない。



解説
します

使用者は、i) からiv) の事項に関する規定の作成又は変更については、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。届出に際しては、その同意を証明する書面を添付しなければなりません。

出題… 7択・21択

3

寄宿舍の設備及び安全衛生 (法96条)

出題… 7択

★★
B

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りません。

参考 必要な講ずべき措置の基準は、厚生労働省令（事業附属寄宿舍規程等）で定められています。

出題… 15択

4

監督上の行政措置 (法96条の2)

出題… 9択・21択

★★
B

条文

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（所轄労働基準監督署長）に届け出なければならない。



解説
します

寄宿する労働者の安全衛生の確保の徹底を図るため、事前に計画を提出させ、その内容をチェックします。

そして、行政官庁（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ます。

5

使用停止等 (法96条の3)

★
C

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おいては、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ます。

参考 行政官庁は、使用者に対して命令をした場合には、それらの事項について必要な事項を労働者に命ずることができます。

1

監督機関

★★
B

(1) 労働基準監督官の権限 (法101条～103条)

労働基準監督官は、

- 事業場、寄宿舎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、又は使用者もしくは労働者に対して尋問を行うことができます。 **出題**… 20択

参考 この場合において、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りません。

- 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**の職務を行います〔この権利を「司法警察権」といいます。つまり、労働基準監督官は、労働基準法違反の事件について、捜査や逮捕ができるということです〕。 **出題**… 22択
- 労働者を就業させる事業の附属寄宿舎が、安全及び衛生に関して定められた基準に反し、かつ労働者に**急迫した危険**がある場合においては、「使用停止等」の規定による行政官庁の権限を**即時**に行うことができます。 **出題**… 9択

(2) 監督機関に対する申告 (法104条) **出題**… 10記・14択・20択

条文

- ① 事業場に、労働基準法及び労働基準法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、①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**不利益な取扱い**をしてはならない。

(3) 報告等 (法104条の2) **出題**… 14択・22択

条文

行政官庁及び労働基準監督官は、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。

(4) 労働基準監督官の義務 (法105条)

労働基準監督官は、職務上知り得た秘密を漏らしてはなりません。労働基準監督官を退官した後においても同様です。

(1) 法令等の周知義務 (法106条) 出題… 6択・11択・16択・18択・20択・21択・23択・24択

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、寄宿舎に関する規定及び寄宿舎規則を、寄宿舎の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける等の方法によって、寄宿舎に寄宿する労働者に周知させなければならない。

解説
します

就業規則は、その全文を周知しなければなりません。労働基準法は、その要旨を周知すれば足ります。

- P ①の「厚生労働省令で定める方法」とは次のいずれかの方法です (則52条の2)。
- 常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること
 - 書面を労働者に交付すること
 - 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

(2) 労働者名簿 (法107条) 出題… 4択・8択・9記・22択

条文

使用者は、各事業場ごとに労働者名簿を、各労働者(日日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。

【記入事項】 (則53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おいては、記入を要しません)
- ⑦ 雇入の年月日
- ⑧ 退職の年月日及びその事由 (退職の事由が解雇の場合には、その理由を含みます)
- ⑨ 死亡の年月日及びその原因

- P 労働者名簿に記入すべき事項に変更があった場合は、遅滞なく訂正しなければなりません。

(3) 賃金台帳 (法108条) 出題… 6記・22択

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。



解説
します

賃金台帳は、すべての労働者について調製しなければなりません。労働者名簿及び賃金台帳をあわせて調製することも可能です。

【記入事項】 (則54条1項) 出題… 26択

- 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 時間外労働に係る延長時間数 ⑦ 休日労働時間数
 ⑧ 深夜労働時間数 ⑨ 基本給、手当その他賃金の種類ごとにその額
 ⑩ 賃金の一部を控除した場合には、その額

P 日雇い入れられる者（1カ月を超えて引き続き使用される者を除きます）については、③は記入不要です。労働時間等の適用が除外される管理監督者等については、⑤～⑦は記入不要です（則54条4項・5項）。 出題… 8択・13択

！注意 「始業時刻」「終業時刻」「休憩時間」などは、賃金台帳の記載事項に含まれません。

出題… 16択

(4) 記録の保存 (法109条) 出題… 6記・14択・19択・22択

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。

【記録保存期間の起算日】 (則56条) 出題… 11択

書類の種類	起算日
労働者名簿	労働者の死亡、退職又は解雇の日
賃金台帳	最後の記入をした日
雇入れ、退職に関する書類	労働者の退職又は死亡の日
災害補償に関する書類	災害補償を終わった日
労働関係に関する重要な書類	その完結の日

P 労働関係に関する重要な書類とは、出勤簿やタイムカード等の記録、残業命令書、36協定の協定書などが該当します（平13.4.6基発339号）。

(5) 付加金の支払 (法114条) 出題… 15択・20択・24択

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。

解説
します

付加金の支払を命じられるのは、解雇予告手当、休業手当、割増賃金の規定に違反したり、年次有給休暇中の賃金が支払われなかった場合です。「賃金の全額払」違反の場合は含まれません。 出題… 24択

付加金の支払に係る請求は、違反のあった時から2年以内に行なわれなければなりません。 出題… 18択

判例

使用者の支払義務違反の状況が消滅した後においては、労働者は付加金請求の申立てをすることはできません(昭35.3.11最高裁「細谷服装事件」)。 出題… 18択

(6) 時効 (法115条) 出題… 6記・11記・13択・22択

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、労働基準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。

解説
します

その他の請求権には、休業手当、年次有給休暇に係る賃金、帰郷旅費の請求権のほか、年次有給休暇や退職時の証明書の請求権なども含まれます。

!注意

解雇予告手当については、支払をしないと効力が生じないものなので、一般には時効の問題は生じません。

(1) 罰則 (法117条~120条)

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	「強制労働の禁止」の規定に違反した者 出題… 10択 P 労働基準法上、最も重い罰則です。
1年以下の懲役 又は 50万円以下の罰金	「中間搾取の排除」「最低年齢」「坑内労働の禁止」 等の規定に違反した者 出題… 26択
6カ月以下の懲役 又は 30万円以下の罰金	「均等待遇」「男女同一賃金の原則」「公民権行使の 保障」「解雇制限」「解雇予告」「労働時間」「年次 有給休暇」「監督機関に対する申告に係る不利益取 扱い」等の規定に違反した者 出題… 14択
30万円以下の罰金	「契約期間等」「労働条件の明示」「賃金の支払」「変 形労働時間制に係る労使協定の届出」「法令等の周 知義務」等の規定に違反した者 出題… 7択・10択・14択・24択

(2) 両罰規定 (法121条) 出題… 10択・16択・20択

条文

労働基準法の違反行為をした者が、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。

ワンポイント

「両罰規定」というのは、違反行為をした者のほか、事業主に対しても罰則を科す規定です。

事業主が違反行為をしたのではなくとも、利益の帰属主体ですから、事業主にも責任を負わせることで、違反防止を図ろうとするために設けられています。

出題… 17択

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。