

本書の特徴

本書では、社会保険労務士受験に必要なポイントを体系的にまとめています。各事項の重要度、キーワード、参考項目、具体例、過去問等を以下の形式（ルール）に従って掲載していますので、それらをよく理解した上で、予習・復習を行うようにしてください。

	その単元で学習する内容や要点を板書風にまとめ、講義を聴きやすくしています。
	制度の基本となる条文を記載しています。
	出題される可能性の高い箇所、特にチェックすべき「重要論点」を記載しています。その時点で習得してしまいたい事項です。
	重要論点をより深く理解するために、用語解説や補足事項を記載しています。「ここをチェック！」と同様、その時点で習得するように心がけましょう。
	重要論点をさらに発展させた考え方など、「応用論点」を記載しています。全体の学習が進む中で理解できるものも多く含まれます。「優先度は低いが知っておくと安心」といったレベルです。
	一般的な具体例によって制度を理解し、知識の定着を図りたいときに記載しています。講義を活用することで、より効果的な学習が期待できます。
	試験対策上、理解しておいた方がよい裁判の内容や結果（最高裁判例）を記載しています。講義を活用することで、より効果的な学習が期待できます。
	今年度または前年度に改正された条文をマークアップしています。
	今年度または前年度に新設された条文をマークアップしています。

重要度 ○○●～●●●

過去に論点として出題された頻度をもとに重要度を評価しています。

重要度 ○○● ……過去に数回出題された論点（学習量は自分のペースで調整）

重要度 ○●● ……過去にある程度出題された論点（試験対策上優先度は高い）

重要度 ●●● ……過去に数多く出題された論点（最優先！出題されて当たり前）

労働基準法

第1章	総則	5
第2章	労働契約	33
第3章	賃金	63
第4章	労働時間・休憩・休日・年次有給休暇	77
第5章	年少者	157
第6章	妊産婦等	165
第7章	技能者の養成・災害補償	173
第8章	就業規則	179
第9章	寄宿舎・監督機関	191
第10章	雑則・罰則	197

労働基準法を学習するにあたって

労働基準法とは

労働基準法は、日本国憲法第27条第2項（勤労条件の基準）に基づき、労働者が人たるに値する生活を営めることを目的として、必要な労働条件の最低基準を定めた基本法です。労働時間や休憩、休日、賃金の支払など種々の労働条件は、労働基準法に定める基準を満たすものでなければならず、この法律を下回る労働条件で使用者が労働者を使用することはできません。仮に、労働基準法を下回る条件で労働者を使用した場合は、罰則が適用されます。

また、労働基準法は、昭和22年の施行以来、わが国の労働関係の近代化と労働条件の改善、向上に大きな役割を果たしてきました。この間、わが国を取り巻く内外の環境は大きく変化し、経済社会も大きな構造変化を遂げ、また、国民生活の変化とともに、労働者の働き方や就業意識の多様化も進んできました。このような状況の下、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を推進するため、「働き方改革関連法」が平成31年4月に施行され、労働基準法においても従来にはなかった多様な働き方に関する措置が講じられています。

本試験について

<択一式>

択一式の出題数は7問（35肢）です。労働安全衛生法3問（15肢）と合わせて、10点満点中4点以上をとることが合格への最低ラインとなります。労基法目標値は「5点」です。

近年の出題傾向としては、社労士試験全体の特徴ともいえる「過去問の再出題」が目立ちます。ただし、過去に出題されたときと比べ、文章の言い回しが異なっていたり、前後にもう一文加わっていたりすることが多く、難易度がアップしています。

また、近年は、1つのテーマに対する事例問題（令和元年度：平均賃金、平成30年度：割増賃金）もあり、条文や通達・判例で身につけた知識を、事例を通して具体的に判断することが求められます。

択一式対策として、まずは、過去に問われた箇所を本書の中で確認し、理解を深めていきましょう。このとき、自力で理解しにくいテーマは解説講義を上手に活用し、労働基準法だけで4点以上得点できるよう確実な勉強を心がけましょう。

<選択式>

選択式の出題数は3問です。労働安全衛生法2問と合わせて、5点満点中3点以上をとることが合格への最低ラインとなります。労基法目標値は「2点」です。

近年は、判例から1 or 2問と条文から2 or 1問とを組み合わせるパターンの出題となっています。このうち、条文からの問題は基本レベルで、確実に得点したいところです。

選択式対策として、判例を用いた択一問題について、問題文だけでなく解説文も含めて、日ごろから「選択式」を意識して読んでおくことです。また、判決文には条文を引用して書かれている場合が多く、本則条文がそのまま出題されていなくても、条文中の文言であることがよくあることから、各々の条文のキーワードを覚えることから始めましょう。

各章のポイント

本書に記載の重要度を基準に、メリハリをつけて学習して下さい。具体的には、以下の点に注意して学習に取り組んでみましょう。たくさんの知識をうる覚えするよりも、ひとつでも確実な知識を増やすことを目標にして下さい。確実な知識は、択一式の解答時間の短縮と、選択式的確かな判断につながります。

第1章	総則	「労働憲章」については、毎年条文レベルの出題がある。キーワードをおさえ確実に得点したい。法制目的についても理解しておくこと。また、各定義をもとに具体例がその定義に合致するか否かを判断できるようにする必要がある。
第2章	労働契約	労働契約全般について、趣旨を理解した上で、原則・例外の整理が必要となる。また、「労働条件」の絶対的明示事項と相対的明示事項等の科目内の横断整理も効果的である。
第3章	賃金	「賃金支払の5原則」は、例年、通達の出題があり、また、「休業手当」に関しては判例が出題された年もある。本書に記載されている範囲は確実に理解しておきたい。
第4章	労働時間 休憩・休日 年次有給休暇	毎年2問程度出題される。5～6行にわたる長文の肢を含んでいたり、判例が出題されたりと難易度が高い。科目内横断整理により、労働時間に係る各々の制度を区別できることが重要となる。
第5章	年少者	出題は少ないが、選択式問題に出題されることもある。択一式対策としては、一般労働者の労働条件との違いを年齢区分して把握すること。
第6章	妊産婦等	近年は、ほぼ隔年で出題される試験対策上重要なテーマ。保護すべき対象者とその要件をしっかり横断整理する必要がある。
第7章	技能者の養成 災害補償	出題は極めて少ない。「災害補償」については、労働者災害補償保険法の学習にあわせて一読すればよい。
第8章	就業規則	ほぼ毎年出題される（判例の出題もある）。絶対的必要記載事項と相対的必要記載事項の内容、制裁規定の比較など主要条文の整理を行いたい。
第9章	寄宿舎 監督機関	出題は極めて少ないが、選択式で出題されたことがあるため、キーワードに関してはチェックしておくべきである。
第10章	雑則・罰則	比較的、難易度が低いテーマ。出題実績をもとに、ポイントを確実に覚えればよい。

学習前のアドバイス！

まずは講義の前に一読し、条文等の「用語の意味」を把握しましょう。次に、講義を聴きながら各制度に定められた基準や制限の範囲、対象者を理解しましょう。なお、難易度の高い項目については、民法の知識や法律センスを求められる場面もありますので、少しずつステップアップしていきましょう！

講義の説明や復習（過去問・テキスト読み込み）では解決できなかった学習中に生じた疑問点は、ヤマ予備HP「質問広場」などを活用し、そのつど解決していくと記憶にも残りやすく効果的です。

第1章

総 則

第1節	適用事業……………	6
第2節	労働憲章……………	9
第3節	用語の定義……………	20

第1節 適用事業

1 適用事業の範囲

重要度 ○○●



(1) 適用の定義

□原則として、労働者を使用する事業又は事務所は、その種類を問わず労働基準法の適用を受ける。(平11 択)

↓ ただし…

日常生活の不便を避けるため等の理由から、業種ごとに異なった規定の適用が必要となるため、「法別表第1」に業種の区分が列举されている。

* 法別表第1に掲げる事業にのみ適用されるのではない。(平14 択)

↓ 具体的には…

◆別表第1（法33条、法40条、法41条、法56条、法61条関係）

種類	略称	事業の内容
1号	製造業	物の製造、改造、加工、修理、洗浄、選別、包装、装飾、仕上げ、販売のためにする仕立て、破壊若しくは解体又は材料の変造の事業（電気、ガス又は各種動力の発生、変更若しくは伝導の事業及び水道の事業を含む）
2号	鉱業	鉱業、石切り業その他土石又は鉱物採取の事業
3号	建設業	土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業
4号	運輸交通業	道路、鉄道、軌道、索道、船舶又は航空機による旅客又は貨物の運送の事業
5号	貨物取扱業	ドック、船舶、岸壁、波止場、停車場又は倉庫における貨物の取扱いの事業
6号	農林業	土地の耕作若しくは開墾又は植物の栽植、栽培、採取若しくは伐採の事業その他農林の事業
7号	畜産・養蚕又は水産業	動物の飼育又は水産動植物の採捕若しくは養殖の事業その他の畜産、養蚕又は水産の事業
8号	商業	物品の販売、配給、保管若しくは賃貸又は理容の事業
9号	金融広告業	金融、保険、媒介、周旋、集金、案内又は広告の事業
10号	映画・演劇業	映画の製作又は映写、演劇その他興行の事業
11号	通信業	郵便、信書便又は電気通信の事業
12号	教育研究業	教育、研究又は調査の事業
13号	保健衛生業	病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業
14号	接客娯楽業	旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場の事業
15号	清掃・と畜業	焼却、清掃又はと畜場の事業

* 1号～5号：工業的業種、6号～7号：農林水産業、8号～15号：非工業的業種

(2) 適用の判断 (属地主義)

- 我が国で行われる事業であれば、事業主又は労働者が外国人であると否とを問わず、法令又は条約に特別の定めがある場合を除き、労働基準法の適用がある(平 11.3.31 基発 168 号)。(平 10 択)

- 労働組合の専従職員がその労働組合の労働者に該当する場合、又は労働組合が他に労働者を使用する場合の労働組合の事務所は、労働基準法の適用がある。(平 3 択)

2 適用事業の単位

重要度 ○○●

ちょっと
アドバイス

(1) 適用事業の定義

- 「事業」とは、工場、鉱山、事務所、店舗等の如く一定の場所において相関連する組織のもとに業として継続的に行われる作業の一体をいうのであって、必ずしもいわゆる経営上一体をなす支店、工場等を総合した全事業を指称するものではないこと。

↓ したがって…

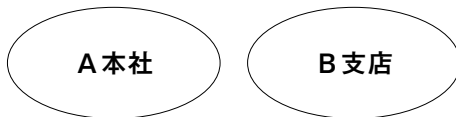
一の事業であるか否かは、主として場所的観念によって決定すべきものであり、原則として、同一の場所にあるものは分割することなく一の事業とされ、場所的に分散しているものは別個の事業とされる(平 11.3.31 基発 168 号)。(平 26 択)

(2) 個別の事業として取扱うケース

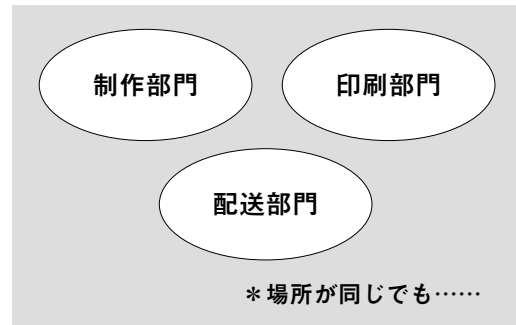
一の場所であっても、著しく労働の態様が異なっている部門がある場合に、その部門が主たる部門との関連において雇用管理や業務内容等が明確に区分され、かつ、主たる部門と切り離して適用することによって労働基準法がより適切に運用できる場合には、その部門は一の独立の事業とされる。

(例) 工場内の診療所・食堂等、新聞社の本社の印刷部門（平7 択）

イ) 一般的な場合



ロ) 雇用管理や業務内容が異なる場合

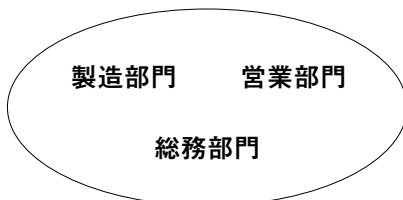


(3) 一の事業として取扱うケース

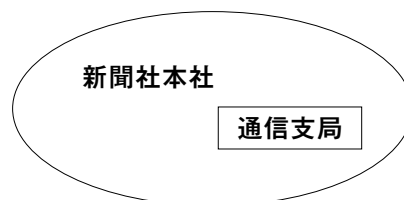
場所的に分散している事業であっても、規模が非常に小さく、組織的関連や事務能力を勘案して一の事業という程度の独立性のないものについては、直近上位の機構と一括して一の事業として取り扱われる。（平3 択）

(例) 新聞社の支局の通信部等（平7 択）

イ) 一般的な場合



ロ) 一出先機関的な位置付けの場合



* 場所が異なっても……

第2節 労働憲章

1 労働条件の原則（法1条）

重要度 ○●●

（1）労働基準法基本7原則と日本国憲法

Outline

☐ わが国の労働法の特徴は、基本的な原則や権利が <u>憲法</u> において宣言されている。 ↓ 具体的には… 労働基準法第1条～第7条を基本7原則（「労働憲章」という）と位置づけ、 <u>基本的人権の保障</u> （憲法第11条）をより具体化して明示してある。 ↓ それでは… ☐ 「基本的人権」とはなにか？ 人が生まれながらにして持っていて、誰からも（たとえ国家からも）侵されることのない権利のこと <絶対不可侵の権利> ↓ 分類して比較すると…	
自由権	奴隷的拘束及び苦役からの自由(18条)・思想及び良心の自由(19条)・信教の自由(20条)・職業選択の自由(22条)・財産権の不可侵(29条)等 ＊いずれも「公共の福祉」に反しない範囲で認められる。
社会権	法の下での平等(14条1項)・男女の平等(24条2項)・生存権(25条)・勤労の権利(27条)・労働基本権(28条)等（平等権はここに含む）
参政権	選挙権の保障(15条)・被選挙権(44条)・最高裁判事の国民審査権(79条)

憲法	労働基準法
第25条1項	第1条(労働条件の原則)
第28条	第2条(労働条件の決定)
第14条1項、第19条、第20条	第3条(均等待遇)
第24条2項	第4条(男女同一賃金の原則)
第18条	第5条(強制労働の禁止)
第29条	第6条(中間搾取の排除)
第15条、第44条、第79条	第7条(公民権行使の保障)
第22条、第27条、第28条	労働施策総合推進法・職業安定法・労働組合法等

参考条文

【日本国憲法第25条第1項】

すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。

【日本国憲法第27条】

- 1) すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。
- 2) 賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。
- 3) 児童は、これを酷使してはならない。

(2) 労働条件の原則（法 1 条）

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。（平 2 択）（平 27 択）（平 9 記）（平 19 選）
- 2) この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。（平 2 択）（平 18 択）（平 25 択）

ここをチェック！

- ☐ 「労働条件」とは、賃金、労働時間、労働契約の終了、災害補償、寄宿舍等に関する条件を含む、労働者の職場における一切の待遇をいう。ただし、雇入れ（採用）は、労働条件に含まれていない。（平 2 択）（平 16 択）（平 25 択）
- ☐ 法 1 条は、労働保護法たる労働基準法の基本理念を宣明したものであって、本法各条の解釈にあたり基本観念として常に考慮されなければならない（昭 22.9.13 発基 17 号）。（平 28 択）
- ☐ 「人たるに値する生活」とは、「健康で文化的」な生活を内容とするものである。具体的には、一般の社会通念によって決まるものであり、人たるに値する生活のなかには労働者本人だけでなく、その標準家族をも含めて考えるべきものである（昭 22.9.13 発基 17 号）。（平 30 択）
- ☐ 「この基準を理由として」とは、労働基準法に規定があることが、その労働条件低下の決定的な理由となっている場合をいう。したがって、社会経済情勢の変動等他に決定的な理由があれば、本条に抵触するものではない（昭 63.3.14 基発 150 号）。（平 12 択）（令 3 択）

ADVANCE

- ☐ 本条は訓示的規定のため、罰則の定めはない。

2 労働条件の決定（法2条）

重要度 ○●●

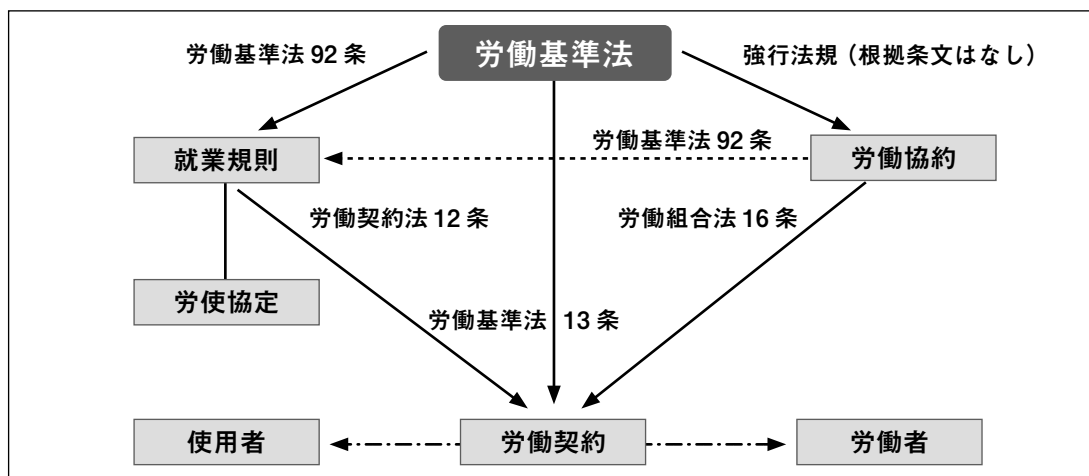
条文

- 1) 労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。
（平25択）（平28択）（平9記）（平19選）
- 2) 労働者及び使用者は、労働協約*1、就業規則*2及び労働契約*3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。（平15択）（平21択）

ここをチェック！

- *1「労働協約」とは、労働組合と使用者又はその団体との間で労働条件等に関して合意した協定であり、書面に作成し、両当事者が署名又は記名押印することにより、その効力を生ずることとなる。したがって、労働組合のある事業場において締結される労働条件に係る合意協定ということになる。
- *2「就業規則」とは、労働者の就業上遵守すべき規律及び労働条件に関する具体的事項について使用者が定めた規則である。原則として、制定権は使用者側にある。
- *3「労働契約」とは、個々の労働者が使用者から対価を得て、当該使用者の下で自己の労働力の処分を委ねることを約する契約をいう。
- 本条は訓示的規定のため、罰則の定めはない。（平7択）（平13択）

◆労働関係全体の相関関係



参考条文

【法令及び労働協約との関係（法 92 条）】

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ず、また、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。

【就業規則違反の労働契約（労働契約法 12 条）】

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。

【基準の効力（労働組合法 16 条）】

労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は無効とする。この場合において無効となった部分は、労働協約の基準の定めるところによる。



(1) 法律等が及ぶ「当然の効力」とは？

a) 法令や規則等に定められた基準に達しない労働条件は原則として無効となることを強行的効力という。

b) この効力によって無効とされた部分に関し、その法令や規則等に定められた基準をそのまま当てはめることを直律的効力という。

↓ そして…

「a) + b)」の効力を規範的効力という。

* 「規範的効力」とは、その内容を知っていると否とにかかわらず、また、その内容に同意していると否とにかかわらず、法律上当然に適用を受ける効力のこと。このことにより、労働者は、法令等の規範的効力によって、不利益な労働条件から守られることになる。

(2) 労使協定と就業規則の関係

□ 労使協定の「性質」は、労働基準法において禁じられていることであっても、労使間の合意があれば免罰的効力が認められるというもので、労働環境下における社会的必要悪については許されるということ。

↓ ところが…

労使協定の締結は、包括的な同意協定の締結であって、原則として、個々の労働者を直接的に拘束する（つまり、従わせる）効力までは認められていない。

↓ そこで…

□ 労働者を拘束する（つまり、命令に従わせる）効力は、別途「労働協約」、「就業規則」または「労働契約」のいずれかに定めておくこととなる。

↓ つまり…

労使協定で妥結した内容について、会社が労働者に命令する（できる）旨規定しておく必要があるということ。

(3) 労使協定の締結

□労使協定は、その適用の対象となる労働者の過半数の意思を問うものではなく、その事業場に使用されているすべての労働者の過半数の意思を問うものである。したがって、その労働者側の締結当事者である「労働者の過半数を代表する者」は、労使協定の適用を受けることのない者(例えば、労使協定の有効期間中に出勤しない者、その協定による労務管理を受けない者等)を含めた労働者の過半数を代表する者でなければならない(平 11.3.31 基発 168 号)。(平 13 択) (平 14 択)

↓ 具体的には…

□労使協定における労働者側の締結当事者たる「労働者の過半数を代表する者」は、次のイ)、ロ)のいずれの要件も満たす者でなければならない(則 6 条の 2 第 1 項、平 22.5.18 基発 0518 第 1 号)。

(平 15 択)

イ) 法 41 条 2 号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。(平 22 択)

ロ) 労使協定の締結当事者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であって、使用者の意向によって選出された者でないこと。(平 22 択)

↓ なお…

□使用者は、労働者が過半数代表者であること若しくは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らない(罰則適用はなし)(則 6 条の 2 第 3 項)。(平 19 択)

◆労働協約と労使協定の比較

	労働協約	労使協定
締結当事者	労働組合(少数組合も締結できる)	過半数労働組合又は過半数代表者
適用対象	締結した労働組合の組合員のみ	事業場のすべての労働者
効力	民事上の拘束力が認められる	免罰的効力のみ認められる

労働基準法

【あ】

育児時間	170
遺族補償	176
1年単位の変形労働時間制	89
1箇月単位の変形労働時間制	83
1週間単位の非定型的変形労働時間制	94
一定期日払の原則	70
打切補償	52、177
延長制限	107

【か】

解雇制限	51
解雇の予告	54
解雇予告手当	55
解雇予告の適用除外	59
解雇予告の例外	56
家事使用人	23
監督機関	194
管理監督者	135
企画業務型裁量労働制	130
帰郷旅費	42、164
危険有害業務の就業制限	164、166
寄宿舎	192
技能者の養成	174
休業手当	72
休業補償	176
休憩	95
休憩付与の適用除外	98
休日	99
休日の振替	100
休日労働	101
強制貯金	46
強制付与	154
強制労働の禁止	16
記録の保存	201
均等待遇	14
金品の返還	62

計画的付与	152
契約期間	35
減給の制裁	185
健康管理時間	139
限度時間	106
高度の専門的知識等	36
高度プロフェッショナル制度	139
坑内業務の就業制限	166
坑内労働の禁止	164
公民権行使の保障	18

【さ】

災害補償	176
最低年齢	158
36協定	104
産前産後	167
算定事由発生日	28
時間外労働	101
時間単位年休	145
時季指定権	147
時季変更権	148
事業場外労働のみなし制	126
時効	203
児童	158
就業規則	180
就業規則の効力	187
就業規則の作成手続	184
周知義務	198
出向労働者	25
障害補償	176
使用者	24
所定労働時間	78
深夜業	117
清算期間	85
生理休暇	171
絶対的必要記載事項	181
絶対的明示事項	39
全額払の原則	66
前借金相殺の禁止	45
専門業務型裁量労働制	128
葬祭料	177
相対的必要記載事項	181
相対的明示事項	39

【た】

代休	100
対象期間	89、104
対象業務	128、130、139
退職時等の証明	60
代替休暇	115
男女同一賃金の原則	15
中間搾取の排除	17
直接払の原則	65
貯蓄金管理協定	47
貯蓄金の返還	48
賃金	27
賃金支払の原則	64、70
賃金台帳	199
通貨払の原則	64
出来高払制の保障給	76
適用事業	6
適用除外	23、135
同居の親族	23
特定期間	89
徒弟の弊害排除	174

【な】

任意貯金	46
妊産婦	166
妊産婦等の労働条件	169
年次有給休暇	141
年次有給休暇管理簿	201
年次有給休暇の賃金	155
年少者	158
年少者の証明書	159

【は】

賠償予定の禁止	43
派遣労働者	26
罰則	204
非常時払	71
比例付与	144
付加金の支払	202
フレックスタイム制	85

平均賃金	28
変形期間	83
変形休日制	99
変形労働時間制	81

【ま】

毎月1回以上払の原則	70
未成年者の労働契約	159
みなし労働時間制	125
命令の制定	202

【や】

雇止め	37
有期契約期間の特例	38
有期労働契約の紛争防止基準	37

【ら】

両罰規定	205
療養補償	176
臨時的に特別な事情がある場合	106
臨時の必要がある場合の時間外・休日労働	102
労使委員会	131
労使協定	12
労働基準監督官	194
労働基準法違反の契約	34
労働協約	11
労働契約	11
労働契約の解除	42
労働契約の終了	49
労働時間の原則	78
労働時間の算定方法	123
労働時間の特例措置	80
労働者	20
労働者名簿	199
労働条件の決定	10
労働条件の原則	10
労働条件の明示	39

【わ】

割増賃金	111
------	-----