

2023 年度合格目標 社会保険労務士



労働基準法

LEC SR Basic text

SR

2023

れっく LEC 東京リーガルマインド

2023年度合格目標



社労士

基礎編 講義テキスト

B a s i c T e x t

Certified Social Insurance and Labor Consultant

労働基準法

1

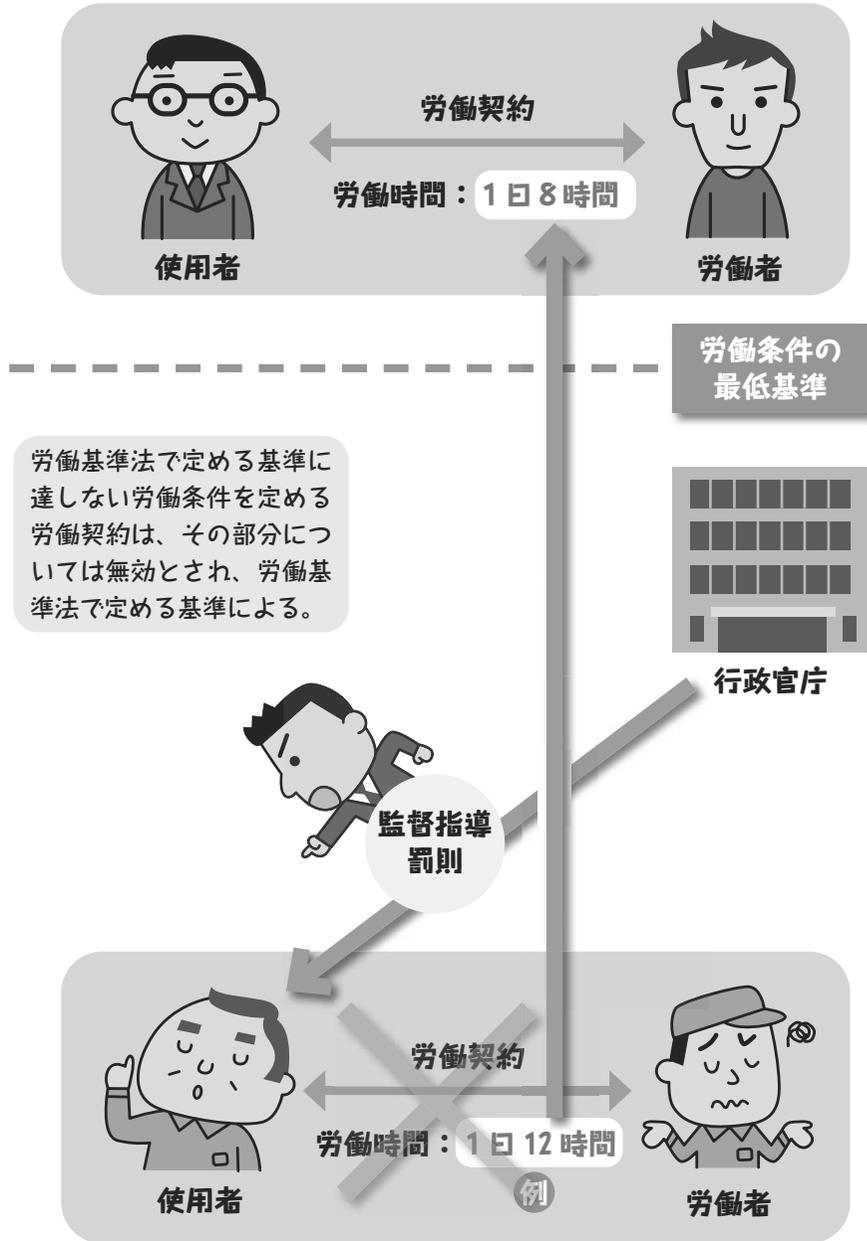
労働基準法

- 第①章 総則
- 第②章 労働契約
- 第③章 賃金
- 第④章 労働時間、休憩、休日
- 第⑤章 年次有給休暇
- 第⑥章 年少者
- 第⑦章 妊産婦等
- 第⑧章 就業規則
- 第⑨章 その他の規定

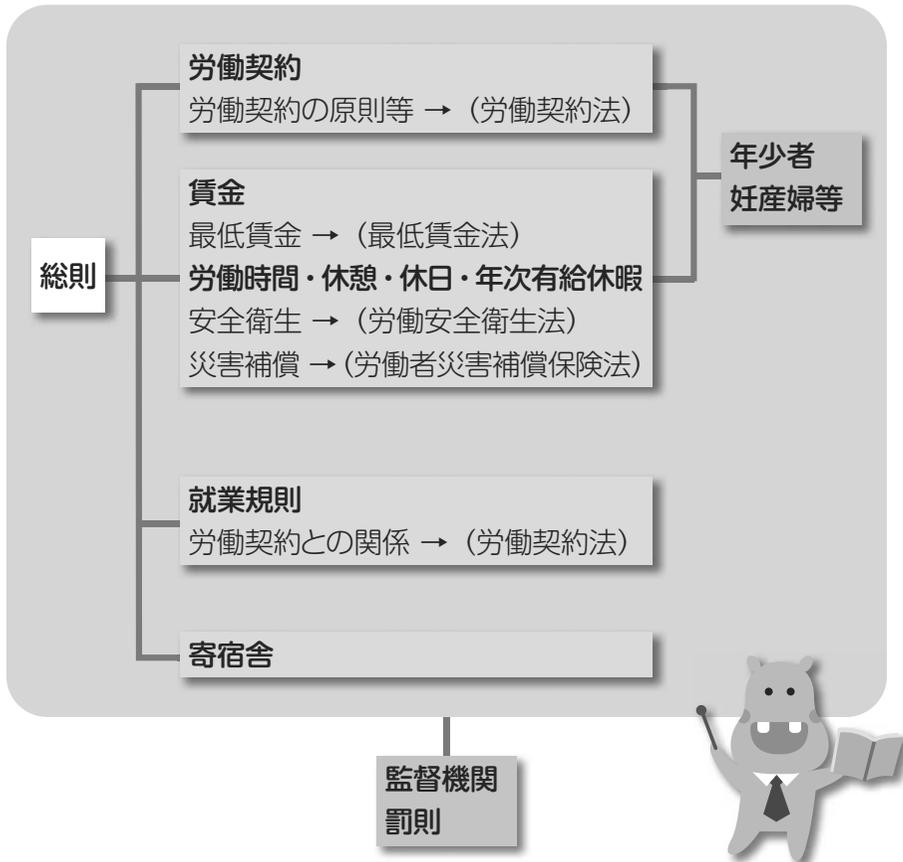
労働基準法

※本テキストは「2022年版 イチから身につく 社労士合格のトリセツ 基本テキスト」に掲載された内容に基づいて作成・改編されたものです。2023年度の本試験対策向けの改正内容につきましては、「2023年度合格目標 合格講座本論編」及び2023年度合格目標 改正法攻略講座」で学習を行います。

労働基準法の全体像



労働基準法の条文構成



- ①労働者の具体的な労働条件（労働時間、賃金等）に関し規制を行う前提として、労働契約自体の法的規制が問題となります。
- ②年少者や妊産婦等に関する諸規定は、労働条件等について、一般労働者の規制の特則を定めています。
- ③労働者が勤務する職場におけるルールは、就業規則において具体化されるのが通例です。
- ④労働基準法上の諸規制を実効化するために、監督機関や罰則に関する諸規定が設けられています。

労働基準法とは

労働基準法は、一言でいえば、「労働条件の最低基準」が定められた、私たちにとってとても身近な法律です。目的は言うまでもなく、労働者を守ることにあります。

例えば、「労働時間」について、労働基準法では「1日8時間を超えてはならない」という最長限度基準が定められています。民法の大原則（契約締結の自由）に立てば、例えば「1日の労働時間は12時間とする」ことも可能ということになりますが、労働基準法はその民法の大原則を修正しているのです。なお、「賃金」の最低基準については、最低賃金法に規定されています。

また、労働基準法は、多くの規定について、違反した使用者等に対する罰則を設け、また、その前段階として行政官庁（労働基準監督署など）による監督指導なども行っており、法の実効性を確保しています。

労働基準法の学び方

労働基準法の学習のメインテーマは、第4章の「労働時間・休憩・休日」です。特に労働時間については、原則の最長限度基準（1週40時間、1日8時間）を皮切りに、「44時間特例」、「変形労働時間制」、「36協定による時間外・休日労働」、「割増賃金」、「みなし労働時間制」、「労働時間等の適用除外者（管理監督者など）」などがかなり複雑に入り混じってきます。まずは、全体像をつかむことが重要です。

さらに試験における労働基準法の特徴として、最高裁判例からの出題が多いことも見逃せません。ただし、学習初期の段階ではあまり過度に意識する必要はありません。



過去5年出題傾向

■ 選択式 ● 択一式

		H28	H29	H30	R1	R2
総則	労働条件に関する基本原則	●		●		
	平等原則	●	●	●	●	●
	労働者の人権擁護	●	●		●	●
	適用事業・用語の定義	●	●		●	■ ●
労働契約	労働契約の締結	●	●	●	●	●
	不当な身柄拘束の禁止	●		●	●	
	労働契約の終了	■	●	■ ●	●	●
賃金	賃金の支払	●	●	●	■ ●	
	賃金額の保障	●		●	■	
労働時間、 休憩、休日	労働時間の原則と特例	●		●	●	●
	変形労働時間制	●	●	●	●	●
	休憩	●	●			
	休日					
	時間外・休日労働	●	●	●		●
	労働時間の算定方法	■	●		●	
	適用除外					
年次有給休暇		●	■		●	●
年少者	未成年者、年少者、児童の定義		●			
	年少者の労働契約		●			
	年少者の労働条件		●	●	●	
妊産婦等			■ ●	■	●	●
災害補償						
就業規則	就業規則の作成	●		●	●	●
	就業規則の制限	●		●	●	●
寄宿舎						■
監督機関						●
雑則・罰則			●			●

第1章

総則



はじめに

ここでは、労働基準法の基本スタンスや、頻繁に登場する言葉（使用者や労働者など）の定義を学習します。

第1節 労働条件に関する基本原則

1 労働条件の原則

重要度



条文

労働基準法第1条

第1項 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。

第2項 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。

労働基準法は、労働条件の最低基準が定められている法律です。裏を返すと、その基準を上回る（＝労働者にとってより有利な）労働条件について取り決めることは何も問題ではありません。

過去問チャレンジ

労働基準法は労働条件の最低基準を定めたものであり、この最低基準が標準とならないように、同法は、この最低基準を理由として労働条件を低下させることを禁止し、その向上を図るように努めることを労働関係の当事者に義務づけている。[H25問5-B]

○：そのとおり正しい（法1条2項）。「この最低基準を理由として」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います。

2 労働条件の決定

重要度 **A**

労働条件は、労働者と使用者（このあと第4節で解説します）が対等の立場で決定すべきものとされています。

労使対等の下で決定された労働条件をベースとする労働契約や就業規則★1については、**使用者だけでなく労働者も**遵守しなくてはなりません。

★1
用語の意味 

就業規則
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。

第2節 平等原則

1 均等待遇

重要度 **B**

使用者は、労働者の**国籍、信条**（宗教又は政治的信念のこと）又は**社会的身分**（生まれながらの身分）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りません（労働基準法第3条）。

ここがポイント→ 均等待遇

労働基準法第3条における「国籍」「信条」「社会的身分」は限定列挙であって、ここに『性別』が入っていないことに注意しましょう。法3条は、性別を理由とする差別的取扱いは禁止していません。なお、性別を理由とする差別的取扱いについては、法4条及び男女雇用機会均等法において禁止されています。

●労働基準法

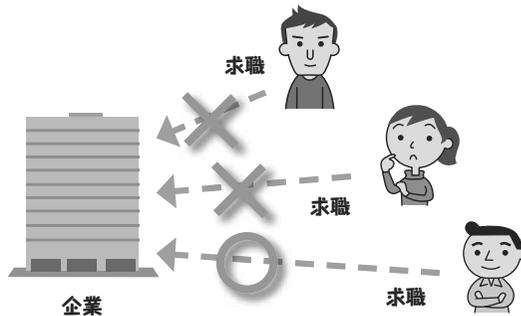
判例チェック 三菱樹脂事件

【事件の経緯】

原告Tは、三菱樹脂㈱の採用試験時に「学生運動に参加したか」と質問され、否定したものの、後日、実際には参加していたことが発覚し、試用期間満了時に本採用を拒否された。

【判決の要旨】

企業には契約締結の自由があり、労働基準法3条は雇入れ後における労働条件についての制限であって、雇入れそのものを制約する規定ではないとし、三菱樹脂㈱による本採用の拒否は労働基準法3条に違反するものではない。



過去問チャレンジ

労働基準法第3条が差別禁止事由として掲げている「信条」とは、政治的信条や思想上の信念を意味し、そこには宗教上の信仰は含まれない。[H24問4-A]

×：法3条が差別禁止事由として掲げている信条とは、特定の「宗教的」若しくは政治的信念をいい、宗教上の信仰に基づく差別も法3条違反となります（法3条、昭22.9.13発基17号）。

2 男女同一賃金の原則

重要度



使用者は、労働者が女性であることのみを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはなりません（労働基準法第4条）。

ここがポイント → 賃金以外の労働条件は均等法

労働基準法第4条は賃金について、性別を理由とする差別的取扱いを禁止していますが、賃金以外の労働条件については規定しておらず、本条違反の問題にはなりません。賃金以外の労働条件について差別的取扱いが行われた場合には、男女雇用機会均等法違反の問題が生じます。

賃金以外は、
均等法だよー

**過去問チャレンジ**

労働基準法第4条は、賃金について、女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをすることを禁止しているが、賃金以外の労働条件についてはこれを禁止していない。[H27問1-C]

○：そのとおり正しい（法4条）。なお、賃金以外の労働条件についての差別的取扱いについては男女雇用機会均等法において禁止されています。

第3節 労働者の人権擁護**1 強制労働の禁止**重要度 **B**

使用者は、暴行や脅迫等によって、強制的に労働者を働かせてはなりません。これに違反した場合、労働基準法で一番重たい罰則が適用されます。★1

★1
ワンポイント
罰則の内容は具体的には、「1年以上10年以下の懲役又は20万円以上300万円以下の罰金」です。

過去問チャレンジ

使用者は、暴行や脅迫等によって、強制的に労働者を働かせてはならないが、これに違反した場合には、罰金刑のみ科される。[オリジナル]

×：強制労働の禁止規定に違反した場合には、労働基準法上最も重たい罰則が適用され、その内容は、「1年以上10年以下の懲役」又は20万円以上300万円以下の罰金です（法5条、法117条）。

●労働基準法

2 中間搾取の排除

重要度 **B**

条文

労働基準法第6条

何人も★2、法律に基いて許される場合の外、業として★3他人の就業に介入して利益を得てはならない。

趣旨 これは、いわゆる「賃金のピンハネ」を禁止した規定です。

ピンハネは
ダメ!!



★2

用語の意味 

何人も

「すべての者は」という意味。よって、個人か団体かも問わないし、また、公人が私人も問わない。

★3

用語の意味 

業として

営利目的の行為を反復継続する状態を指す。ただし、1回の行為であっても反復継続する意思があれば「業として」行っているとみなされる。

3 公民権行使の保障

重要度 **A**

使用者は、労働者が労働時間中に、選挙権等の権利を行使したり、または、公の職務（例えば国会議員や裁判員としての職務）を執行したりするために必要な時間を請求した場合には、拒んではなりません。★4

なお、使用者は、請求された時刻を変更することはできません。

過去問チャレンジ

労働者が労働時間中に、裁判員としての職務を執行するために必要な時間を請求した場合、使用者はそれを拒むことはできず、また、時刻を変更することも許されない。[オリジナル]

×：使用者は請求された時刻を変更することはできます（法7条）。なお、前半はそのとおり正しい記述です。

★4

花島解説 

労働者は労働者である前に日本国民です。国民主権を基調とする日本国憲法の理念を守るため、労働者の公的活動を保障する趣旨としてこの規定があるのです。なお、労働者から請求された時間について、その間労務には服していないわけですから、賃金の支払は義務ではありません。

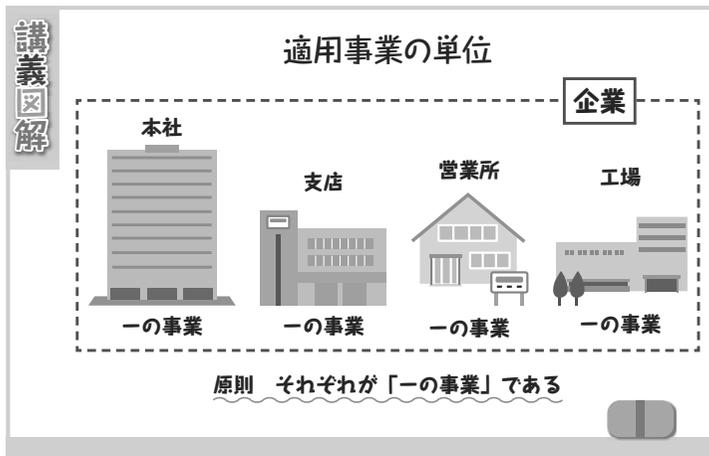
第4節 適用事業・用語の定義

1 適用事業

 重要度 **A**

1 適用事業の単位

私たちが会社員として働いている職場（呼び名は「事務所」や「オフィス」など様々でしょう）は、**原則として、労働基準法の適用を受けます。**つまり、労働基準法を守らなければなりません。★1



★1

ワンポイント

本社は本社、支店は支店でそれぞれ独立して労働基準法の適用を受けますので、例えば本社だけ法を守ればそれでOKというわけにはいきません。

2 適用除外

原則として、次表の左欄の者や事業には労働基準法は適用されませんが、同表の右欄に該当する場合には、例外的に適用されます。

適用除外該当者 (事業)	例外的に適用される部分 (ケース)
船員	総則や罰則規定の一部について
公務員	地方公務員（一般職）の一部規定について
家事使用人 (家政婦)	家事代行業者に雇われて、一般家庭に派遣されるようなケース
同居の親族を 使用する事業	常時「親族以外の労働者」がいて、かつ親族関係とは切り離された労働関係が存在するケース

●労働基準法

過去問チャレンジ

労働基準法が適用される事業は、基本的に場所的観念によって決定されるため、例えば本社と支店が異なる場所にある場合、原則として、それぞれが適用事業となる。[オリジナル]

○：そのとおり正しい（平 11.3.31 基発 168 号ほか）。

2 労働者

重要度 B

条文

労働基準法第9条

この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、**事業に使用される者で、賃金を支払われる者**をいう。★2

実際、その人が労働基準法上の「労働者」に当たるのかどうかについてのキーワードとなるのが「使用従属関係」です。

例えば、インターンシップにおける学生については、その実習があくまでも見学や体験的なものであって使用従属関係が認められない場合には、「労働者」に該当しませんが、逆に直接生産活動に従事していて使用従属関係が認められる場合には、「労働者」に該当すると判断されます。

★2

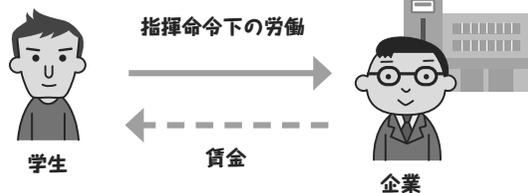
花鳥解説



会社の役員はもちろん「使用者」に該当しますが、代表権を持たない役員であって、労働者としての要件を満たす場合には、「労働者」にも該当するとされています。

講義図解

インターンシップと使用従属関係



この場合は労働者かな



3 使用者

重要度 **A**

使用者とは、労働者と対極の関係にある存在で、一言でいえば「会社側」を指す表現です。

具体的に、使用者の定義については、次の条文を見てみましょう。

条文

労働基準法第10条

この法律で使用者とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいう。

ここが

ポイント → 使用者とは

- ① 事業主〔法人そのもの、個人事業の事業主個人（自然人）〕
- ② 事業の経営担当者（社長、理事、支配人など）
- ③ 事業主のために労務管理を行うすべての者（人事部長、労務課長など★3）

★3

ワンポイント

「人事部長」や「労務課長」は例示にすぎません。使用者であるか否かについては、形式（役職）にとらわれず、実態として一定の権限を与えられているかで個別に判断されます。

過去問チャレンジ

労働基準法に定める「使用者」とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をする管理監督者以上の者をいう。[H24問4-D]

×：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」をいい、「管理監督者以上の者」に限られているわけではありません（法10条）。

4 賃金

重要度 **B**

労働の対価として使用者が労働者に支払うものについては、労働基準法では原則として、“給与”や“賞与”等の呼び名に関係なく「賃金」とされます。

なお、任意・恩恵的なもの（結婚祝金や見舞金、若しくは退職金など）等については、原則として、賃金とはならないとされています。★4

★4

ワンポイント

ただし、就業規則などであらかじめ支給条件が明確にされた場合には、労働者を保護する必要性が生じるため、その結婚祝金等は賃金であると解釈されます。

●労働基準法

過去問チャレンジ

労働協約、就業規則、労働契約等によってあらかじめ支給条件が明確にされていても、労働者の吉凶禍福に対する使用者からの恩恵的な見舞金は、労働基準法第11条にいう「賃金」にはあたらない。[H28問1-オ]

- ×：労働者の吉凶禍福に対する使用者からの恩恵的な見舞金は、原則として、法11条にいう賃金に当たりませんが、それが労働協約、就業規則、労働契約等によってあらかじめ支給条件が明確にされていた場合は、法11条の「賃金に当たる」こととなります（法11条、昭22.9.13発基17号）。

5 平均賃金

重要度 **A**

1 平均賃金の算定

1 平均賃金とは

端的にいうと、直近3か月で見た場合における1日当たりの平均の賃金のことをいいます。

正確にいうと、「算定すべき事由の発生した日以前3か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」のことです。

講義
図解

平均賃金の算定

算定事由の発生した日以前
3か月間に支払われた賃金の総額

平均賃金 = $\frac{\text{算定事由の発生した日以前
3か月間の総日数}}{\text{算定事由の発生した日以前
3か月間の総日数}}$

2 「算定すべき事由の発生した日」(=平均賃金算定の起算日)

平均賃金は、労働基準法の中の次の5か所でしか登場しません。

なお、次表の右欄は算定事由発生日です。

つまり、平均賃金とは、この日からさかのぼる3か月間における1日平均の賃金です。ちなみに、賃金締切日がある場合には、直前の賃金締切日から起算します。

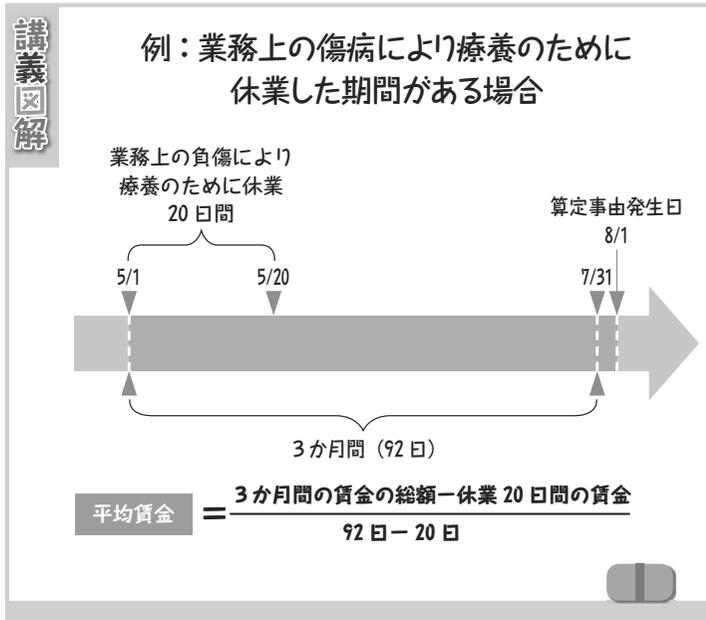
登場するシーン	算定事由発生日
解雇予告手当	労働者に解雇の通告をした日
休業手当	その休業日（休業が2日以上の期間にわたるときは、その最初の日）
年次有給休暇の賃金	その年次有給休暇を与えた日（年次有給休暇が2日以上の期間にわたるときは、その最初の日）
災害補償	事故発生日又は診断によって疾病の発生が確定した日
減給の制裁の制限額	制裁の意思表示が相手方に到達した日

② 平均賃金の算定基礎から除外される期間及び賃金

次の5つの期間については、その期間中の日数及び賃金の両方とも、賃金の算定ベースから除かれます。これにより、その期間の平均賃金の額が極端に下がることを防ぐことができます。

- 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
- 産前産後の女性が法65条の規定によって休業した期間
- 使用者の責めに帰すべき事由によって休業した期間
- 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
- 試みの使用期間

●労働基準法

**3 平均賃金の算定ベースから除かれる賃金**

次の2つは平均賃金の算定に入れてはいけない賃金です。

- 臨時に支払われた賃金
- 3か月を超える期間ごとに支払われる賃金

「3か月を超える期間ごとに支払われる賃金」の典型的なものは、夏と冬に支給されるボーナスです。たまたま、ここ最近の3か月にボーナスをもらったからといって、それを平均賃金に入れていいというのは不公平ですよ。

過去問チャレンジ

平均賃金の計算の基礎となる賃金の総額には、3か月を超える期間ごとに支払われる賃金、通勤手当及び家族手当は含まれない。[H27問2-A]

- ×：平均賃金の計算の基礎となる賃金の総額には、3か月を超える期間ごとに支払われる賃金は含まれませんが、「通勤手当及び家族手当は含まれる」こととなります（法12条、昭22.12.26基発573号）。

<掲載事項に補正が生じた場合について>

本冊子発行後に補正を要する箇所が生じた場合につきましては、原則としてホームページ（<http://www.lec-jp.com/sharoushi/book/member>）に掲載させていただきます。あわせてご確認ください（補正事項が生じていない場合においては掲載はございません）。

本テキスト（レジюме）に係る法令の基準日及び発行日について

法令の基準日	このテキスト（レジюме）は2021年06月の作成時において、原則として、2022年04月1日施行予定の法令等を基準としています
発行日	2022年02月07日



RU23021



BASIC

LEC **SR** Basic text

2023

著作権者 株式会社東京リーガルマインド
© 2022 TOKYO LEGAL MIND KK, Printed in Japan
無断複製・無断転載等を禁じます。

SR