

# 2025 上級本科生 労働基準法 第1回



T A C 社会保険労務士講座 講師 武田 暁

1

## 合格することが目的



目的：社会保険労務士試験合格（資格を取得する）

目標：試験の点数（合格点数を獲る）

試験は目標の点数を定めてそれに向けて学習するのが大切です

どんな成果を得るかを決定し（**得点**）

それを達成するために投入する（**学習時間**）

自分はどんな学習の成果を求めるのか（**何点獲得するのか**）

具体的な目標を持つことが合格への秘訣

2

## 目標点数（到達点）定める



選択式・択一式ともに7割で合格  
 選択3点以上・択一4点以上獲れば、あとは自由

選択式 40問	択一式 70問
28点	49点

	労基	安衛	労災	徴収	雇用	徴収	労一	社一	健保	国年	厚年	合計
選択				×		×						
択一												

自分の合格の形を決める

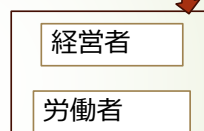
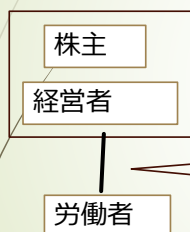
3

## 日本的雇用慣行

法律の世界

日本型雇用

資本（お金）の投入



労働契約（労働基準法）

日本は労働者は会社の一員（メンバーシップ）の考え  
 法律の世界では労働者と会社は契約（ジョブ）で繋がっている

4

## 日本的雇用が出来た歴史

### ①軍が制定

昭和初期は、軍が政治の中枢であり企業に命令をだす

- ・ 転職活動の制限
- ・ 生活費の支給（年齢に応じた）

### ②労働組合が守る

終戦後、軍は解体しGHQは日本の年功賃金は止めて、職務給にするように指示をしたが、労働組合が抵抗した

- ・ 電産型賃金（労働組合が年功序列型賃金を提案）

### ③企業が発展させた

労働組合が弱体化したが、当初は年功賃金に否定的な企業が一年功賃金、終身雇用を積極的に発展させた

日本的雇用は、高度経済成長期は企業にも都合が良かった

- ・ 採用の自由、採用後の自由（移動、転勤）組織への忠誠心

5

## P2・

## 労働条件の原則、労働基準法の適用



第1条は目的条文：法律の立法目的を表現し法律全体の解釈運用の指針となる

### ①労働条件の原則

- ① **人たるに値する生活**を営むための必要を充たすものでなければならない  
⇒健康で文化的な最低限度の生活が出来る（生きていけばいいではダメ）
- ②労働基準法の**労働条件の基準は最低**のものであるから  
⇒労働条件は労働基準法を下回ってはダメ 上回ることは良い
- ③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  
⇒労働基準法を理由に労働条件を引き下げてはならない
- ④その向上を図るように**努めなければならない**  
⇒労働条件を向上に努力しなさい（**命令**でなく**努力義務**）

6

## P4・

# 労働条件の原則、労働基準法の適用



### ②適用事業

適用とは、労働基準法が適用される範囲

労働基準法は全ての人を対象でない（労働者と使用者の間で適用）

#### ①適用事業とは

原則：日本国内において**労働者を一人でも使用する**すべての事業に適用

例外：適用除外がある（こちらを覚える）

適用外業種はない、業種（仕事）で判断しない

⇒労働者がいるかいないかで判断

#### 法別表1

元は労基法8条であったが、近年の事業の多様化で別表となった

1号～3号 労基が原則適用される

4号～15号 労基の例外適用がある

※6,7号は農林水産（非工業業種）で8号以下はサービス業

労働基準法は原則全ての事業に適用、別表1の業種のみではない

⇒労働時間等の例外適用に号別で規定されている

7

## P8・

# 労働条件の原則、労働基準法の適用



### ④適用除外等

II 同居の親族のみを使用する事業及び家事使用人

原則：同居の親族は、事業主と居住及び生計を一するものであり労働者に該当しない

⇒労働基準法は適用されない

※同居の親族**のみ**使用が労働基準法の適用除外の要件

⇒同居の親族以外を使用したら労働基準法の適用事業となる

父、母、子：適用除外

父、母、子+従業員：適用事業（**適用対象者は従業員のみ**）

家族経営に従業員を雇い、子は従業員と同一の労働条件で勤務

父、母、子、従業員 ⇒ 適用事業 子と従業員は労働者

同居の親族のみでの事業が適用除外の条件

労基法が適用された場合は対象労働者は実態で判断する

8

## P 10・

### 労働条件の原則、労働基準法の適用



参考（車持込み運転手の労働者性）

概要：

自己所有のトラックで運送業務に従事していた者が、作業中に傷害を負う事故を起こしたため、療養補償給付を求めたところ、労災保険法上の労働者には該当しないとして不支給処分だった裁判

要件：

- ・ 指示は、運送物品、運送先、納入時刻に限られていて、運転経路、出発時刻、運転方法等には及ばなかった
- ・ 業務を終えて次の運送業務の指示があるまでは、別の仕事が指示されることはない
- ・ 所得税の源泉徴収、社会保険及び雇用保険の保険料の控除はされていなくて、報酬を事業所得として確定申告をしていた

判決：労働基準法上の労働者ということはできず、労働者災害補償保険法上の労働者にも該当しない

- ・ 時間的、場所的な拘束の程度は一般従業員よりも緩やか
- ・ 報酬の支払い方法、公租公課の負担等も労基法の労働者に該当すると解するのを相当とする事情はない

9

## P 14・

### 労働条件の原則、労働基準法の適用



#### ⑥ 使用者の定義

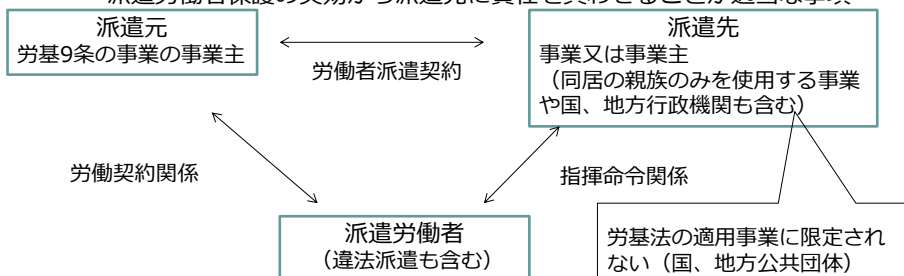
##### 5. 労働者派遣の場合

##### (3) 労働基準法の適用に関する特例の適用範囲

原則：派遣元（使用者）が派遣労働者に対して責任を負う

特例：派遣先が使用者として派遣労働者に対して責任を負う

- ・ 派遣先における具体的な就業を伴う事項
- ・ 派遣元の事業主に責任を問うことの困難な事項
- ・ 派遣労働者保護の実効から派遣先に責任を負わせることが適当な事項



10



## P 18 ・ 労働条件の決定等

### ①労働条件の決定

- ①労働条件は労働者と使用者が対等の立場で決定する  
⇒**労使対等**の原則
- ②労働協約・就業規則・労働契約を遵守  
⇒決められた労働条件をお互い（労使）に守る
- ③誠実に各々その義務を履行しなければならない  
⇒信義誠実の原則（相互に相手方の信頼を裏切らないよう行動すべき）

使用者		↔	労働者	
権利	指揮命令権		権利	賃金を受取る
義務	賃金を支払う		義務	労働力の提供

	交渉当事者	作成条件	適用条件
労働協約	労働組合と使用者（団体）	合意の上、書面作成必須	労働組合必須
就業規則	使用者が作成	労働者側の意見を聴く	就業規則作成要件
労働契約	労働者個人と使用者	労使合意	必須

11



## P 20 ・ 労働条件の決定等

### ②均等待遇

対象：使用者

要件：労働者の**国籍・信条・社会的身分**を理由として

効果：差別的取扱いをしてはならない（義務）⇔努めなければならない（努力義務）

### ③男女同一賃金の原則

対象：使用者

要件：**労働者が女性**であることを理由として

効果：**賃金について差別的取扱いをしてはならない**

### ④公民権行使の保障

公民権とは主権者（国民）としての権利（誰でも持っている）

対象：使用者

要件：労働者が労働時間中に公民権の行使を請求

効果：拒んではならない

12

## P 23・労働条件の決定等



### 1. 公民権行使の範囲

公民としての権利：国や地方公共団体の公務に参加する権利

該当：人VS国家：公民としての権利該当

不該当：人VS人：公民としての権利不該当（私人間の争い）

公の職務：公的な役割

議員、裁判員、証人としての出廷、選挙立会人

参考：公民権行使と懲戒解雇

労働基準法7条が、特に、労働者に対し、労働時間中における公民としての権利の行使および公の職務の執行を保障していることにかんがみるときは、

公職の就任を使用者の承認にかからしめ、その承認を得ずして公職に就任した者を**懲戒解雇に附する旨は無効のもの**と解すべき

13

## P26・前近代的な労働関係の排除



### ① 強制労働の禁止

対象：使用者 ※労働契約の有無は問わない（労基の使用者に限定しない）

要件：暴行・脅迫・監禁その他精神又は身体の不自由を不当に拘束する手段

効果：労働者の意思に反して**労働を強制してはならない**

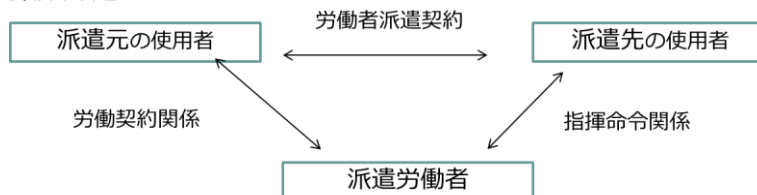
### ② 中間搾取の排除

対象：**何人も（全ての者が対象）**

要件：業として他人の就業に介入し（法律に基づいて許される場合は除く）

効果：**利益を得てはならない**

### 5. 労働者派遣



14

## P32・前近代的な労働関係の排除



### ⑤強制貯金

#### I 強制貯金の禁止

対象：使用者

要件：労働契約に付随して貯蓄、又は貯蓄金の管理

効果：契約をしてはならない

#### 任意貯蓄

労働者の委託を受けて（労働者側から頼まれる）貯蓄金を管理

#### II 労使協定の締結・届出

対象：使用者

要件：**貯蓄金管理協定（労使協定）**を締結し所轄労働基準監督署長に届出

効果：貯蓄金を委託を受けて管理できる

#### III 貯蓄金管理規定

対象：使用者

要件：貯蓄金管理規定（貯蓄金の管理に関する規定）を定め

効果：労働者に周知させなければならない

15

## P33・前近代的な労働関係の排除



#### IV 利子の付与

貯蓄金の管理が労働者の預金の受入れであるときは、利子をつけなければならない

原則：年5厘 例外：金融機関の預金の利率を考慮して省令で定める利率

#### V 貯蓄金の返還

対象：使用者

要件：労働者が返還を請求

効果：遅滞なく返還しなければならない

#### VI 貯蓄金管理の中止命令

対象：労働基準監督署長

要件：使用者が貯蓄金の返還の規定に違反した場合

効果：必要な限度の範囲内で、貯蓄金の管理の中止を命ずることができる

#### VII 貯蓄金の返還

対象：使用者

要件：VIの規定により貯蓄管理の中止を命じられる

効果：遅滞なく返還しなければならない

16





## P 40 ・ 労働契約の締結

### ② 契約期間等

労働契約は期間を定めても定めなくても良い（無期・有期）

期間を定める場合

期間の定めなし（無期）：労働者はいつでも解約できる（制限無し）

期間の定めあり（有期）：原則その期間は拘束される

⇒**契約期間に上限がある**

### ① 契約期間

原則：3年（一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除く）

例外：5年

① 高度の専門的知識等を有する労働者（厚生労働大臣が定める基準）

② 満60歳以上との労働者との間に締結される労働契約

17



## P 42 ・ 労働契約の締結

### ② 有期労働契約の暫定措置

対象：**労働者（労働契約が1年を超えるものに限る）**

要件：労働契約の期間の初日より**1年を経過した日以後**

効果：使用者に申し出ていつでも退職できる（損害賠償等は不要）

例外：① 専門的知識等（厚生労働大臣が定める基準）

② 満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約

③ 一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの

定められた期間は拘束（やむを得ない事由がある場合は適用 損害賠償責任）

⇒労働契約期間は1年であったが改正で3年になりこのルールも出来た

18

## P 43・労働契約の締結



### ③労働契約期間満了に係る通知等に関する基準

有期労働契約（期間の定めのある労働契約）は、契約更新の繰返しにより、一定期間、雇用を継続していたにもかかわらず、突然、契約更新をせずに期間満了を持って退職等の雇止めトラブルが多発しやすい

対象：厚生労働大臣

要件：期間の定めのある労働契約の締結時及び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

効果：労働契約の期間の満了に係る基準を定めることができる

対象：行政官庁

要件：期間の定めのある労働契約を締結する使用者に対し

効果：必要な助言及び指導を行うことができる

厚生労働大臣は、有期労働契約の更新及び雇止めに際して紛争防止、迅速な解決を図るように基準を設け、行政官庁が必要な助言及び指導を行う

⇒有期労働契約の締結、更新、雇止めに関する基準

令和5年 厚労省告示

19

## P 43・労働契約の締結



有期労働契約の締結、更新雇止め等に関する基準

(1) 有期労働契約の変更等に際して更新上限を定める場合等の理由の説明

**有期労働契約の締結後**、当該有期労働契約の変更又は更新に際して、通算契約期間又は有期労働契約の更新回数について、上限を定め、又はこれを引き下げようとするときは、あらかじめ、その理由を労働者に説明しなければならない

(2) 雇止めの予告

使用者は有期労働契約を更新しない場合には、少なくとも契約の期間が満了する日の30日前までに、その予告をしなければならない

対象となる有期労働契約 (3) も同じ

- ・3回以上更新されている
- ・1年を超えて継続勤務（契約の反復更新）
- ・1年を超える契約期間の労働契約を締結

(3) 雇止めの理由の明示

①雇止め予告

使用者は労働者が**更新しないこととする理由**について証明書を要求したときは遅滞なく交付しなければならない

②雇止めの理由の明示（雇止め後）

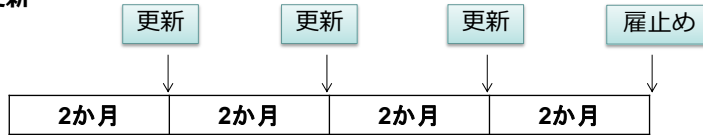
使用者は労働者が**更新しなかった理由**について証明書を要求したときは遅滞なくこれを交付しなければならない

20

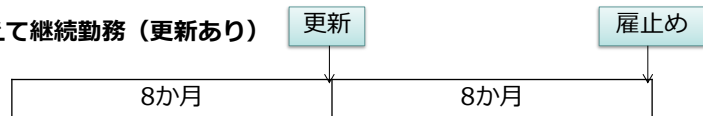


## P 43 ・ 労働契約の締結

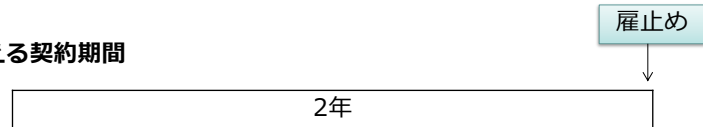
3回以上更新



1年を超えて継続勤務（更新あり）



1年を超える契約期間



いずれも、雇止めの予告・雇止め理由の明示が必要

21



## P 44 ・ 労働契約の締結

(4) 契約期間についての配慮

契約期間をできる限り長くするように努めなければならない

対象となる有期労働契約

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



(5) 無期転換後の労働条件に関する説明

労働者に対して無期転換後の労働条件を明示する場合、労働条件に関する定めをするに当たって、就業の実態に応じて均衡を考慮した事項について、当該労働者に説明するよう努めなければならない

22



## P 45 ・ 労働条件の明示

- 15条1項：使用者は労働者を雇入れる際には、労働者に対して労働条件を**明示**しなければならない
- 15条2項：明示された労働条件と就業後の労働条件が相違する場合には、予告なしに労働契約を**解除**できる
- 15条3項：労働者が契約解除の日から「14日以内」に元の居住地に戻るときには使用者は**必要な旅費を負担**する

### ①絶対的及び相対的明示事項

#### 2.絶対的明示事項及び相対的明示事項

あることが当然（絶対的明示事項）/あれば明示が必要（相対的明示事項）  
絶対的明示事項に追加

- ②通算契約期間又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む  
有期労働契約のみ
- ③就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む  
全ての労働契約

23



## P 49 ・ 労働条件の明示

### ⑤労働者の労働契約解除権及び帰郷旅費

民法では契約は即時解除は出来ない（相手に相当の期間を与える）

#### I 労働契約の即時解除

労働者保護の観点から労働基準法では、労働条件が**事実と相違**する場合には、労働者は即時に労働契約を解除することができる

#### II 帰郷旅費

I の場合、労働者が契約解除の日から14日以内に帰郷する場合、使用者は必要な旅費を負担しなければならない

24