

2027 基礎マスター講座 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

労働基準法



社会保険労務士試験

択一試験：全70問 210分（5肢択一）

選択試験：全40問 80分

試験科目：労働基準法

出題形式：労働基準法・労働安全衛生法とセットで出題される

◆ 択一式試験

労働基準法 7問 労働安全衛生法 3問
(合格基準点：原則 合計4点以上)

◆ 選択式試験

労働基準法 3問 労働安全衛生法 2問
(合格基準点：原則 合計3点以上)

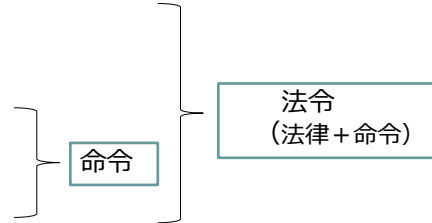
2

参考 テキストの見方



法令

- (1) 法律
法、法附則
- (2) 政令
令
- (3) 省令
則



法令ではない

- (4) 告示：国民に対するお知らせ（基準、指針）重要なものを〇〇省告
例・厚労告
- (5) 通達：行政機関の内部的見解だが、この通達に基づいて行政指導をする
例・発基、基発、基収、婦発

3

労働基準法



労働とは契約です（使用者と労働者の約束）

労働者：労働力を提供し賃金を得る

使用者：賃金を支払って労働者を使用する

お互いに権利と義務 双務有償契約

物を買う（売買契約）と考え方は同じです

消費者：お金を払って物の所有権

販売者：物を渡してお金を得る

消費者と販売者の間には情報の非対称性（取引の不均衡＝平等でない）があるために、消費者を保護する法律があります

労働者と使用者の間も平等でないので、労働者を保護する必要があります

4



P 2 ・ 労働基準法の役割

1 : 労働保護法（労働基準法）の必要性

民法の三大原則：契約自由（私的自治）の原則

- ・ 契約は当事者の自由に任せてどんな契約でも結ぶことができる。

(国家は干渉しない)

契約自由の原則をそのまま適用すると、使用者 > 労働者の関係が生じる

使用者には、**経済的優位性**がある（対等ではない）

労働者は**経済的従属性**（不利な労働契約でも受け入れる）

⇒労働者は生命すら脅かされる

労働保護法の必要性

本来、使用者と労働者は民法の雇用契約が適用されるが、使用者と労働者の関係では【契約自由の原則】は労働者に不利になりやすい

そこで、国による公的規制（労働者保護）が必要とされ、民法の【特別法】である労働基準法を制定した

労働条件の最低限の基準を定める（使用者に義務を課す）

5



P 2 ・ 労働基準法の役割

2 : 労働基準法の性格

労働基準法は**労働条件の最低基準**の確保を目的

⇒これを下回る契約は駄目

- ①その基準に達しない労働条件は、その部分について無効とする

⇒**強行的効力**

当事者の合意があっても無効となる（**当事者の意志は問わない**）

- ②規定に違反する行為を行った使用者に罰則を科す

⇒**罰則的効力**

※罰則は法律に根拠がなければ定めることができない

拡大解釈はしない

6



P 15・労働者・使用者の定義

同じ用語でも、法律によって定義は異なります

1・労働者の定義

⇒事業に**使用される者で賃金を支払われる者**

- ①職業の種類を問わず：業種、職種は問わない
 - ②使用される者：使用者の指揮監督の下で労務の提供をする者
 - ③賃金を支払われる者：使用者から労働の対象（報酬）として賃金をもらう者
- 使用者と労働者には使用従属関係がある**（曖昧性の判断基準）

Advice：労働者性の判断（実務）

使用従属性の判断をする

- ・労務提供の形態（指揮命令下にあるか）
- ・報酬の労務対象性（賃金は労働の報酬か）

⇒これらに関連する諸要素を勘案して総合的に判断する

試験では問題として成立しないので、キーワードで覚える

7



P 15・労働者・使用者の定義

2：使用者の定義（指揮・命令をする人）

- ①事業主又は事業の経営担当者
- ②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するすべての者

※使用者は事業主や経営担当者だけではない（**労働者保護の観点から広く規定する**）

部課長等の名称でなく、業務の履行の責任者を指す

権限が与えておらず、単に上司の命令伝達者は使用者に該当しない

- (1) 事業主：事業の経営主体（個人企業は個人事業主、法人は法人そのもの）
- (2) 事業の経営担当者：法人は代表者、支配人等
- (3) 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：

実質的に一定の権限を与えられている者、職位に関わらず実態で判断

⇒一定の権限が有り指揮命令をする者

立場によっては労働者、使用者の両方の定義を満たす者もいる（中間管理職）

8

P 11・適用等



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

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

⇒1人もいなければ適用されない

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

(1) 事業の意義

事業とは一定の場所において業として継続的に行われる作業（**場地的概念**）

(2) 適用の単位

①一定の場所において相関連する事業

②原則として場地的概念によって決定する、同一の場所にあるものは一個の事業

⇒本社、支店、工場、店舗 其々別個の事業

9

P 13・適用等



2・適用除外等（労働基準法が適用されない）

(1)同居の親族のみを使用する事業及び家事使用人

①同居の親族のみを使用する事業

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**）

②家事使用人（女中さんのイメージ）

家事使用人：家事一般に従事しているもの

⇒従事する作業の種類、性質の如何等を勘案して実態で判断する

10

P3・労働憲章



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**
⇒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**）

※命令に出来ないのは、個人の基準や会社等の業績の問題もある

Advice：本条は（1条）は労働基準法の解釈の基本理念

(1) 労働条件：全ての労働条件

(2) 労働関係の当事者：

労働者及び使用者 それ以外の団体（業界団体、経営者団体、労働組合）

11

P3・労働憲章



- (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
労働基準法を理由として労働時間を引き下げてはいけない
ただし、環境変化等の他の理由があれば違法ではない

例：労働時間が1日7時間の場合

※労働基準法では上限が1日8時間

労働基準法が8時間だから8時間労働に変更・・・×

競合店や環境変化に対応するために営業時間を1時間延長・・・○

⇒ただし、原則は労働者の同意が必要又、その変更が合理的でなければならない

単純な労働条件の引き下げは不利益変更になる

※労働契約法で学習します

Step-Up：本条は**訓示的規定で罰則はない**（次の労働条件の決定も同様）

罰則は明確に法律で違反事項を定めている

⇒曖昧な基準で罰則は適用できない

12



P4・労働憲章

2・労働条件の決定（労働契約の決定）

- 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（契約はお互いに守る）
- 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	

Advice：労使は対等な立場で労働条件を決定し、その決定された労働条件をお互いに遵守すべき
使用者>労働者でなく、**対等の立場で労働条件を定める**
⇒訓示的規定

13



P4・労働憲章

語句：

労働条件を定めるもの

- ①労働協約：労働組合が使用者等と労働条件を定める（労働組合が必須）
⇒事業場に労働組合があり、労働者は労働組合員
- ②就業規則：使用者が作成する職場の規則（職場の人数）
⇒就業規則の作成が義務でない事業場もある
- ③労働契約：労働者と使用者の労働条件を定めた契約（個々の条件、絶対にある）
⇒労働契約は必須

Aさん：労働組合（組合員）と就業規則あり
⇒労働協約・就業規則・労働契約三つ適用

Bさん：労働組合はないが就業規則あり
⇒就業規則・労働契約二つ適用

Cさん：労働組合も就業規則もなし
⇒労働契約のみ適用

労働契約は必ず労働者なら締結（結ばれる）
労働は契約

14



P5・労働憲章

3・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** ⇔ **努めなければならない**

(1) 信条・社会的身分

信条：特定の宗教の信仰又は政治的信念

社会的身分：生来の身分（生まれついでのもの）

⇒会社の職制上（社員・パート等）の地位は含まない 他法律の対象

(2) 労働条件

解雇・災害補償・安全衛生・寄宿舎等に関する条件を含む**全ての労働条件**が該当

(3) 差別的取扱い

逆差別も禁止（誰かを有利にするのは誰かが不利になる）

Advice：国籍、信条又は社会的身分は**限定列举**

限定列举（その項目に限定） ※例示列举（その項目は例）

15



P6・労働憲章

4・男女同一賃金の原則

女性は男性より弱い立場で、労働力（労働者でない）であった

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**

(1) 女性であることを理由として

性別だけを理由としてはならない

職務、能率、技能等を理由として賃金に差をつけることは構わない

⇒性別以外の理由があれば、本条違反でない（現在も男女の賃金格差がある）

(2) 賃金

賃金額（金銭）だけでなく、手当、計算方法（月給、時給）等

(3) 差別的取扱い

女性を有利に取扱うことも禁止（逆差別も違反）

Point：労働基準法は男女差別を**賃金限定で禁止**

⇒他は男女雇用機会均等法等で規定 一つの法は万能ではない

16



P 6・労働憲章

5・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に拘束

効果：労働者の意思に反して労働を強制してはならない

Advice：いかなる理由があっても強制労働は禁止

1年以上10年以下の拘禁刑又は20万以上300万以下の罰金（労基で最も重い）

令和7年6/1より懲役が拘禁刑に変更

(1) 精神又は身体の不自由に拘束する手段

暴行・脅迫・監禁の直接的拘束以外 ※間接支配も禁止

⇒長期労働契約等の長期人身拘束の禁止

(2) 意思に反して労働を強制

労働者が現実に労働することを必要としない

⇒した、しないでなく強制で罰則

17



P 7・労働憲章

6・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：職業安定法）

効果：利益を得てはならない

Advice：

第三者による中間搾取は強制労働を生みやすい 労働ブローカーや手配師が、人身売買に近いケースで働かせる歴史があった

7・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）

過去はそうではなかった（選挙権は平等でなかった）

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、ただし、公民権の行使に支障がない限り、請求された時刻を変更することができる

※公民権行使の時間を有給、無給は当事者の判断（賃金の支払い義務はない）

Advice：労働させることで、労働者の公民権を奪ってはならない

18



P 20 ・ 労働契約

労働者と使用者の個々の労働条件は労働契約で定める
(労働基準法が個々の労働条件を定めているのではない) 最低基準



労働契約は労働者と使用者の合意により成立
(合意の原則)



労働契約は労働基準法に反してはならない

労働基準法は労使当事者の意思に関係なく、基準に反する労働条件を無効とする
無効となった部分は労働基準法で定める基準を適用する

19



P 21 ・ 規範的効力

労働契約 A : 1日9時間労働 日給10,000円

労働基準法 : 法定労働時間8時間

⇒1日9時間労働は無効で8時間労働へ

修正後の労働契約 : 1日8時間労働 日給10,000円

労働契約 B : 1日7時間労働 日給10,000円

労働基準法 : 法定労働時間8時間

⇒労働基準法を上回る基準は問題ない そのままの労働契約

無効とするのは労働基準法で定める部分に達しない労働条件のみ

⇒当該契約が全て無効になるのではない

労働基準法の基準を上回ることは有効

労働契約で1日7時間と定めても問題はない

20



P 22 ・ 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（即時解除権）
- 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）
期間の定めのない労働契約の場合はその旨を明示
⇒期間の定めがある、なしを明示する（トラブルが多い）
- (2) 明示の方法
絶対的明示事項は書面により明示しなければならない（書式は自由）
- Point：絶対的明示事項のうち、昇給に関する事項及び相対的明示事項は書面の交付によらず、口頭の明示でもよい

21



P 25 ・ 労働者の長期人身拘束の防止

- 1・労働契約の期間
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（契約期間を遵守）
長期契約は労働者の辞める自由を失わせるので
⇒**労働基準法では契約期間に上限がある**
- (1)契約期間の上限
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）
⇒職務が限定される（その仕事のみ）
②満60歳以上との労働者との間に締結される労働契約
⇒高齢者の雇用の安定

22



P 26 ・ 労働者の長期人身拘束の防止

<契約期間の上限>

- 原則：3年
- 高度専門知識等：5年
- 満60歳以上の労働者：5年 ※65歳まででない

Advice：

- ・ 上限を超える**契約をした段階で本条違反**（実際に行われたら労働者が困る）
- ・ 使用者に対してのみ罰則（労基は原則として労働者に罰則はない）

参考：<高度の専門的知識等を有する労働者>

- ・ 実際にその仕事（ジョブ）に就くことが条件
⇒薬剤師が事務の仕事（薬剤師の業務でないので一般の3年適用）
※社労士資格を有しても、一般事務の仕事の場合3年

23



P 27 ・ 労働者の長期人身拘束の防止

（2）労働者からの解約

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

定められた期間は拘束（やむ得ない事由がある場合は民法適用）

（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）

1年契約：令和6年4/1～令和7年3/31

※1年を経過していない

2年契約：令和6年4/1～令和8年3/31

⇒1年を経過した日：令和7年4/1

令和7年4/1以後は労働者からは解約できる

1年を超える契約が対象

24



P 32 ・ 労働契約の終了

1 ・ 労働契約の終了の事由

労使の意思に基づく労働契約の終了

- 使用者の意思に基づく終了（解雇）
 - 労働者の意思に基づく終了（任意退職）
 - 労使の合意に基づく終了（合意解約）⇒双方の意思
- } 一方の意思

労使の意思に基づかない労働契約の終了

- 労働契約の期間の満了（契約の終了）
- 定年
- 労働者の死亡/会社の解散

2 ・ 解雇に関する規制

解雇とは使用者の一方的な意思表示

労働基準法では、一定の制限を設けている（労働者保護）

- ①解雇制限（解雇禁止期間）：再就職等が困難な期間の解雇制限
- ②解雇の予告（解雇の通告）：再就職等の準備保障期間

25



P 33 ・ 解雇制限

解雇制限期間（解雇出来ない期間）

- ①業務上の傷病により療養のための休業期間及びその後30日間
 - ②産前6週間、産後8週間（産前産後休業）及びその後30日間
- ①②共に休業していなければ対象外

解雇してはならない

Advice :

- ・ 業務上の負傷や産前産後休業期間中は再就職困難な期間に該当
 - ・ 解雇制限期間中でも期間満了の場合は労働契約終了
- 業務上の負傷で休業し10/21に出勤、11/19までが解雇制限期間
⇒**10/21～10/31（11日）11/1～11/19（19日）計30日**
10/31で契約期間満了の場合、10/31で契約終了

26



P 34 ・ 解雇制限

1 ・ 解雇制限の期間

(1) 療養休業する者の解雇制限

業務上の傷病により療養のため休業する期間及びその後30日間
休業期間にかかわらず30日間 ※30日は暦日

5/10に休業を開始して6/1に出勤した場合

療養休業期間 5/10～5/31

その後30日間 6/1～6/30 (出勤初日が含まれる)

解雇可能日 7/1

(2) 産前産後の女性の解雇制限

産前産後休業：出産予定日**以前**6週間（産前休業）※多胎妊娠14週間
出産日**後**8週間（産後休業期間）

⇒**出産日は産前**

27



P 35 ・ 解雇制限

2 ・ 解雇制限の解除

解雇制限期間中でも解雇できるケース（解雇制限の例外）

①打切補償を支払う：産前産後休業は打切補償の対象外

②天災事変その他やむを得ない事由：業務上の傷病、産前産後休業共に対象
※②は所轄労働基準監督署長の**認定が必要（事業主の勝手はダメ）** ①は不要

(1) 天災事変その他やむを得ない事由

事業主の故意や重大な過失は認められない、不況も認めない

(2) 事業の継続が困難な場合

一時的な休業や、ほぼ同じ形で再建する場合は認められない

Advice :

- ・ 打切補償に労働基準監督署長の認定は必要ない（金銭解雇は認定不要）
- ・ 解雇制限解除の認定には、天災事変だけでなく、事業の継続が不可能になることが必要（被災したから即、認定ではない）
- ・ 労働者の責めに帰すべき事由があっても、解雇制限期間中は解雇できない

28



P 36 ・ 解雇の予告

1 ・ 解雇予告及び解雇予告手当の支払い

原則（①②③のどれか）

①解雇日の少なくとも30日前に予告

②平均賃金の30日分以上の解雇予告手当の支払い

③①、②の併用可（10日前に予告、20日分の解雇予告手当の支払い）

※30日は休日や休業日も含む（暦日）

(1) 少なくとも30日前の予告（解雇予告）

解雇の日を特定させる（口頭でもよい）

条件付きはだめ：営業成績不振等による解雇は特定ではない

解雇予告をした**次の日から起算**して暦日で30日（休日や休業日も含む）

※起算日は**予告日の翌日**

7/1：予告 7/2～7/31：30日間は解雇制限 8/1：解雇効力発生

(2) 平均賃金の30日分の手当（解雇予告手当）の支払い

※平均賃金：3月間の賃金の平均（別途学習）

解雇の申渡しと同時に支払う

29



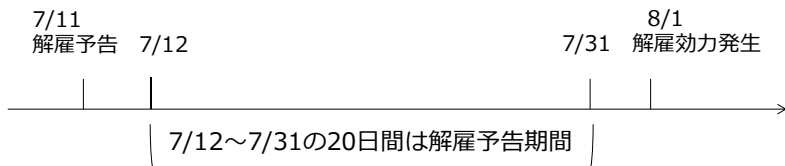
P 37 ・ 解雇の予告

(3) 解雇予告と解雇予告手当の併用

1日解雇予告手当を支払うと、1日解雇予告期間を短縮できる

※解雇予告手当は労働の対価ではない、解雇予告の免除

使用者と労働者の債権、債務の関係ではないので相殺は出来ない



10日分の解雇予告手当の支払い

30



P 38 ・ 解雇の予告

2 ・ 解雇予告の除外

解雇予告及び解雇予告手当が不要なケース（即時解雇ができる）

- ①天災事変その他やむを得ない事由のため事業の継続が不可能
- ②労働者の責めに帰すべき事由に基づいて解雇（軽微なものは除く）

①②共に所轄労働基準監督署長の認定が必要

※天災事変その他やむを得ない事由の判断は解雇制限の解除と同様

3 ・ 解雇予告なしの即時解雇の効力

使用者が解雇予告期間も解雇予告手当も支払わずに即時解雇をしたら？

- ・ 即時解雇としては無効
- ・ 30日経過で解雇予告の効力を持つので解雇できる

⇒即時解雇としては無効（労働者は勤務を続ける）

使用者が即時解雇に固執せず、解雇通知後30日経過、又は通知後に解雇予告手当を支払ったときは解雇できる

31



P 40 ・ 解雇の予告

4 ・ 解雇予告の規定の適用除外

解雇予告の適用除外：臨時的、短期的な労働者に対しては解雇予告が困難

- ①日雇入れられる者
⇒1箇月を超えて引き続き使用される場合（必要）
- ②2箇月以内の期間を定めて使用される者
- ③季節的業務に4箇月以内の期間を定めて使用される者
⇒②③ともに所定の期間を超えて引き続き使用される場合（必要）
- ④試の使用期間の者
⇒14日を超えて引き続き使用される場合（必要）

語句：〈所定の期間を超えて引き続き使用される〉

契約期間満了後、契約更新をして引き続き使用される

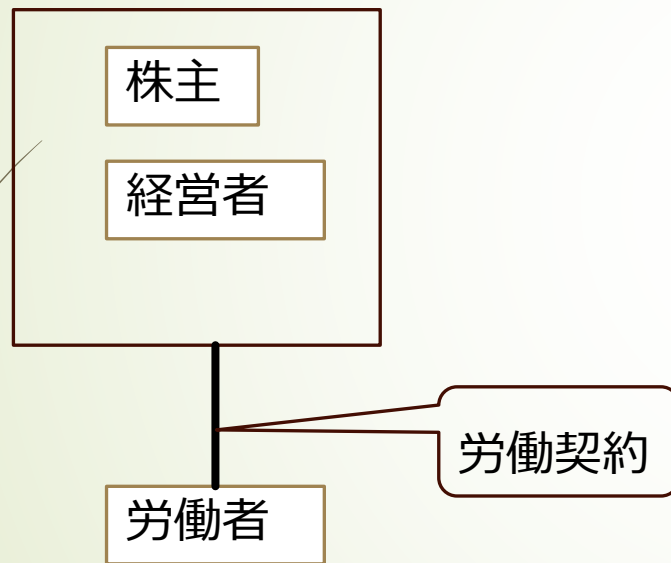
Advice :

- ・ 臨時的、短期的な労働者は、解雇予告の規定を適用するのが困難であるが、形式的に短期の労働契約を繰返す場合は、解雇予告手当が必要
- ・ 試の試用期間は、事業所の試用期間に係わらず14日を超えたら必要

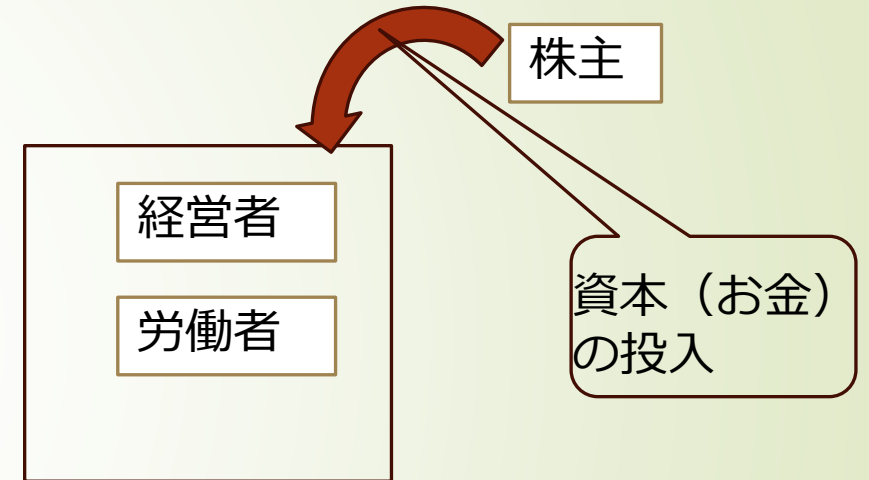
32

日本的雇用慣行

法律の世界



日本型雇用



従来は労働者は会社の一員（メンバーシップ）であった
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