

# 労働科目編レジュメ

# 目 次

<b>1</b>	労働基準法 .....	1
<b>2</b>	労働安全衛生法 .....	16
<b>3</b>	労働者災害補償保険法 .....	21
<b>4</b>	雇用保険法 .....	38
<b>5</b>	労働保険徴収法 .....	53
<b>6</b>	労務管理その他の労働に関する一般常識 .....	68

# 1

# 労働基準法

## 1 期間の定めのある労働契約（有期労働契約）

	有期労働契約	上限	1年経過後の任意退職の保障
①	一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの	なし	なし
②	高度の専門的知識等を有する労働者（※）	5年	
③	満60歳以上の労働者		3年
④	上記①～③以外の者		

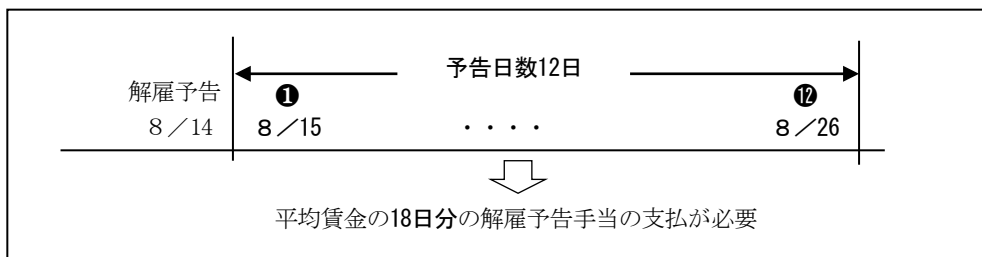
※ 高度の専門的知識等を有する労働者であっても、当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就かない場合は、契約期間の上限は3年となる。

## 2 賠償予定の禁止

労働契約の不履行についての違約金の定め、又は損害賠償額を予定する契約を禁止する労働基準法16条の規定は、当該契約の相手方を労働者本人に限っていないため、使用者が労働者の親権者又は身元保証人と違約金又は損害賠償額を予定する契約を締結することも禁止されている。

## 3 解雇予告

- ① 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ないが、使用者が即時解雇に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が生ずる。
- ② 法20条1項ただし書による認定（解雇予告除外認定）は、原則として解雇の意思表示をなす前に受けるべきものであるが、法20条1項ただし書の認定は、ただし書に該当する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ものと解されるので、即時解雇の意思表示をした後で、解雇予告除外認定を得た場合であっても、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すると解される。
- ③ 使用者が行った解雇の予告の意思表示は、一般的には取り消すことができないが、労働者が具体的事情の下に自由な判断によって同意を与えた場合には、取り消すことができると解されている。
- ④ 8月26日の終了をもって労働者を解雇しようとする場合において、8月14日に解雇の予告をしたときは、少なくとも平均賃金の18日分の解雇予告手当を支払わなければならない。  
(⇒解雇の予告をした日は予告日数に含まないため、予告日数は12日(8/15～8/26)となる。)



## 4 賃金支払いの5原則

原則	例外	具体例
通貨払	(イ) 法令に別段の定めのある場合 (ロ) 【 A 】に別段の定めのある場合 (ハ) 厚生労働省令で定める賃金について、確実な支払いの方法で厚生労働省令で定めるものによる場合	(現在存在しない) 現物給与(通勤定期券等) 労働者の同意を得た場合 ① 賃金の支払について、その者が指定する本人名義の金融機関の預金又は貯金への振込み、金融商品取引業者に対する労働者の預り金への払込み ② 退職手当の支払について、上記①の方法によるほか、一定の小切手等を交付する方法によることができる
直接払		使者(妻子等)に渡す
全額払	(イ) 法令に別段の定めのある場合 (ロ) 【 B 】がある場合	所得税、社会保険料等の源泉控除 購買代金、組合費等事理明白なものについて控除する
毎月1回以上	(イ) 臨時に支払われる賃金 (ロ) 賞与	
一定期日払	(ハ) 厚生労働省令で定める賃金	1か月を超える期間を基礎として支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給、能率手当等

A 労働協約 B 労使協定

### 直前チェック!!

- 派遣労働者の賃金を、派遣先の使用者を通じて支払うことは、使用者からの賃金を手渡すだけであれば、直接払いの原則に違反しない。
- 毎月15日に当月の1日から月末までの賃金を支払うこととなっている場合において、月の後半に2日間の欠勤があり賃金を控除する必要が生じたときは、過払いとなる賃金を翌月分の賃金で清算する程度は賃金それ自体の計算に関するものであるから、法24条(賃金全額払の原則)違反とは認められない。
- 所定支払日が休日に当たる場合には、支払日の繰上げ又は繰り下げのいずれかを就業規則その他これに準ずるもので定め、これにしたがって賃金を支払えば一定期日払には違反しない。

### ● 割増賃金及び賃金全額払いの違反とならない端数処理

① 1か月間における時間外労働、休日労働、深夜業の各時間数の合計における1時間未満の端数	30分未満⇒切り捨て 30分以上⇒1時間に切り上げ	
② 1時間当たりの賃金額・割増賃金額における1円未満の端数	50銭未満⇒切り捨て	
③ 1か月間における時間外労働、休日労働、深夜業の各割増賃金の総額における1円未満の端数	50銭以上⇒1円に切り上げ	
④ 1か月間の賃金支払額	(イ) 100円未満の端数が生じた場合	50円未満⇒切り捨て 50円以上⇒100円に切り上げ
	(ロ) 1,000円未満の端数が生じた場合	翌月の賃金支払日に繰り越して支払う

## 5 平均賃金

(1) 起算日 (⇒ただし、賃金締切日があるときは、直前の賃金締切日から起算する。)

解雇予告手当	労働者に【 A 】をした日 (解雇の予告をした後において、当該労働者の同意を得て解雇日を変更した場合であっても、当初の解雇の予告をした日)
休業手当	その休業日 (2日以上にわたるときは、その最初の日)
年次有給休暇	その年次有給休暇を与えた日 (2日以上にわたるときは、その最初の日)
災害補償	死傷の原因となる事故発生日又は診断によって疾病の発症が確定した日
減給の制裁の制限額	【 B 】した日

A 解雇の通告 B 減給の制裁の意思表示が相手方に到達

(2) 平均賃金の算定基礎から控除される期間及び賃金

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 産前産後の女性が、法65条の規定によって休業した期間
③ 使用者の責めに帰すべき事由により休業した期間
④ 育児休業・介護休業法に基づく育児休業又は介護休業をした期間
⑤ 試みの使用期間

## 6 休業手当

休業手当は、民法536条2項によって全額請求し得る賃金のうち、平均賃金の100分の60以上を保障しようとする趣旨のものであるから、労働協約、就業規則又は労働契約により休日と定められている日については、休業手当の支払い義務は生じない。

## 7 平均賃金、割増賃金の算定基礎に含めない賃金の整理

平均賃金の算定基礎となる賃金に含めない	割増賃金の算定基礎となる賃金に含めない
	家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当
臨時に支払われた賃金	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	1か月を超える期間ごとに支払われる賃金
通貨以外のもので支払われた賃金で一定の範囲に属しないもの	

### ● 割増賃金の基礎から除外される住宅手当

	割増賃金の基礎から除外される住宅手当	割増賃金の基礎に算入される住宅手当
内 容	住宅に要する費用、費用に定率を乗じた額とするものや、費用を段階的に区分し費用が増えるにしたがって額を多くするもの	住宅に要する費用以外の費用に応じて算定される手当や、住宅に要する費用に関わらず一律に定額で支給される手当
具体例	(イ) 賃貸住宅居住者には家賃の一定割合、持家居住者にはローン月額の一定割合を支給することとされているもの (ロ) 家賃月額5～10万円の者には2万円、家賃月額10万円を超える者には3万円を支給することとされているようなもの	(イ) 賃貸住宅居住者には2万円、持家居住者には1万円を支給することとされているようなもの (ロ) 扶養家族がある者には2万円、扶養家族がない者には1万円を支給することとされているようなもの (ハ) 全員に一律に定額で支給することとされているもの

### 直前チェック！！

- 「危険作業に従事した場合にのみ支給される危険作業手当」は、その危険作業が法定の時間外労働として行われた場合には、割増賃金の算定の基礎となる賃金に算入しなければならない。
- 年間賃金額を予め定めるいわゆる年俸制を採用する事業場において、就業規則により、決定された年俸の16分の1を月例給与とし、決定された年俸の16分の4を2分して6月と12月にそれぞれ賞与（※1）として支給し、他に交通費実費分の通勤手当を月々支給（※2）することを定めて支給しているような場合には、割増賃金の支払いは、月例給与に賞与部分を含めた年俸額を基礎として計算をして払わなければならない。
- ※1 割増賃金の算定の基礎から除外される「賞与」とは、あらかじめ支給額が確定されていないものをいう。設問の場合の賞与は、あらかじめ支給額が確定しているため、これに該当しないため、割増賃金の算定の基礎に含めなければならない。
- ※2 この場合の通勤手当は、割増賃金の算定の基礎に含めない。

## 8 労働時間、休憩及び休日

### 直前チェック！！

- 労働時間…労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、この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あって、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ない。
- 休憩時間…単に作業に従事しないいわゆる手待時間は含まず、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う。
- 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、差し支えない。また、休憩時間の外出を許可制とすることも、事業場内で自由に休息し得る場合には、必ずしも違法にはならない。
- 警察官、消防吏員、常勤の消防団員、准救急隊員及び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⇒自由利用は適用除外（行政官庁の許可は不要）。
- 休日…①毎週少なくとも1回、又は②4週間を通じ4日以上（この場合、就業規則その他これに準ずるものにおいて、4週間の起算日を明らかにするものとされている。）の休日を与えなければならない。

## 9 フレックスタイム制

	清算期間	
	1か月以内	1か月を超え3か月以内
清算期間を1か月ごとに区分した各期間の労働時間の限度	—	1週平均50時間
労使協定に有効期間の定め	不要	必要
労使協定の届出	不要	必要
1週平均の労働時間	40時間	40時間
特例事業	44時間	40時間

## 直前チェック！！

- 清算期間が1か月を超える場合において、清算期間を1か月ごとに区分した各期間を平均して1週間当たり50時間を超えて労働させた場合は時間外労働に該当するものであり、時間外・休日労働協定の締結及び届出を要し、清算期間の途中であっても、当該各期間に対応した賃金支払日に割増賃金を支払わなければならない。
- フレックスタイム制において時間外・休日労働協定を締結する場合、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、1か月及び1年について協定すれば足りる。

## 10 時間外・休日労働

- ① 労使協定（36協定）を締結し、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁（所轄労働基準監督署長）に届け出た場合には、その協定により定めるところにより時間外労働又は休日労働させることができる。
  - ② 36協定においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
    - 1 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができることとされる労働者の範囲
    - 2 対象期間（労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる期間をいい、【 A 】に限るものとする。）
    - 3 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合
    - 4 対象期間における1日、【 B 】及び1年のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日の日数
    - 5 労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項（※）
- ※ (イ)36協定の有効期間の定め及び対象期間の起算日、(ロ)限度時間を超えて労働させることができる場合、(ハ)限度時間を超えて労働する労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置、(ニ)限度時間を超えた労働に係る割増賃金の率、(ホ)限度時間を超えて労働する場合における手続等

A 1年間 B 1か月

### (1) 限度時間（原則）・・・通常予見される時間外労働

期間	限度時間	対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制を採用する場合
1か月	45時間（時間外労働）	42時間（時間外労働）
1年	360時間（時間外労働）	320時間（時間外労働）

### (2) 限度時間の特例（特別条項）・・・通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に

期間	限度時間
1か月	100時間未満（時間外労働+休日労働）
1年	720時間（時間外労働）

1か月について45時間（対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制を採用する場合は42時間）を超えることができる月数・・・1年について6か月以内

### (3) 時間外労働の上限規制

①	坑内労働等健康上特に有害な業務	1日について2時間（時間外労働）
②	1か月	100時間未満（時間外労働+休日労働）
③	2か月、3か月、4か月、5か月、6か月の平均で、いずれにおいても1か月当たり	80時間（時間外労働+休日労働）

#### 直前チェック！！

- 労働者の過半数で組織する労働組合がない事業場において36協定を締結する場合の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」の労働者の範囲には、①病気、出張、休職期間中等によって当該協定の締結当時出勤していない者又は出勤が予定されない者、②パートタイム労働者のような時間外労働・休日労働がまったく予定されない者、③36協定があっても時間外労働・休日労働させることができない年少者、④法41条2号のいわゆる管理監督者もすべて含まれる。
- 上記(1)又は(2)を超えている時間外・休日労働協定は、全体として無効である。
- 「深夜業」は、労働時間の延長は1日について2時間を超えることはできないとされる健康上特に有害な業務には含まれていない。

## 11 年次有給休暇

### ● 出勤率の算定

出勤したものとみなすもの	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 業務上の負傷により療養のため休業する期間</li> <li>② 産前産後の女性が法第65条の規定により休業する期間</li> <li>③ 育児・介護休業法による育児休業又は介護休業した期間</li> <li>④ 年次有給休暇を取得した日</li> <li>⑤ 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</li> </ul>
全労働日に含まれないもの	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 所定の休日に労働した日</li> <li>② 【 A 】による休業日</li> <li>③ 使用者側に起因する【 B 】による休業日</li> <li>④ 正当な同盟罷業その他正当な争議行為により労務の提供が全くなされなかった日</li> <li>⑤ 労働者が代替休暇を取得して終日出勤しなかった日</li> </ul>

A 不可抗力      B 経営、管理上の障害

#### 直前チェック！！

- 育児・介護休業法に規定する「子の看護休暇を取得した日」や「介護休暇を取得した日」は、出勤したものとみなされない。
- 労働者の責めに帰すべき事由によるとはいええない不就業日であっても、次に掲げる日のように、当事者間の衡平等の観点から出勤日数に算入するのが相当でないものは、全労働日に含まれないものとする。
  - ① 不可抗力による休業日
  - ② 使用者側に起因する経営、管理上の障害による休業日
  - ③ 正当な同盟罷業その他正当な争議行為により労務の提供が全くなされなかった日
- 裁判所の判決により解雇が無効と確定した場合や、労働委員会による救済命令を受けて会社が解雇の取消しを行った場合の解雇日から復職日までの不就業日のように、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する。

● 年次有給休暇の比例付与

- 1週間の所定労働時間が30時間未満であって、かつ(イ)1週間の所定労働日数が4日以下の者、又は(ロ)週以外の期間で所定労働日数が定められている場合は年間所定労働日数が216日以下の者

● 時間単位年休

- 労使協定による時間単位年休の対象となる日数は、前年度からの繰越分も含めて5日以内となる。
- 時間単位年休についても使用者の時季変更権の対象となるが、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、認められない。

● 年次有給休暇に関する使用者の時季指定義務

- ① 使用者は、年次有給休暇の日数が10労働日以上である労働者に係る年次有給休暇の日数のうち、5日については、基準日から1年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。
- ② 上記①にかかわらず、労働者が自ら時季指定して年次有給休暇を取得した場合又は労使協定に基づく計画的付与の規定により年次有給休暇を与えた場合においては、当該与えた年次有給休暇の日数分については、時季を定めることにより与えることを要しない。

□ 年次有給休暇を基準日より前の日から与える場合の取扱い

① 10労働日以上 of 年次有給休暇を前倒して付与する場合の取扱い

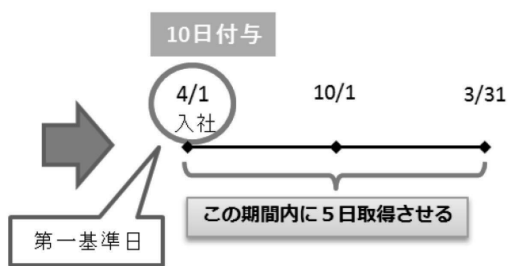
使用者は、年次有給休暇を当該年次有給休暇に係る基準日より前の日から10労働日以上与えることとしたとき

→当該年次有給休暇の日数のうち5日については、基準日より前の日であって、10労働日以上 of 年次有給休暇を与えることとした日（以下「第一基準日」という。）から1年以内の期間に、その時季を定めることにより与えなければならない。

<通常の付与（法定どおり）>



<例1 前倒しの場合の取扱い>



② 付与期間に重複が生じる場合の特例

使用者が10労働日以上 of 年次有給休暇を基準日又は第一基準日に与えることとし、かつ、当該基準日又は第一基準日から1年以内 of 特定の日（以下「第二基準日」という。）に新たに10労働日以上 of 年次有給休暇を与えることとしたとき

→履行期間（基準日又は第一基準日を始期として、第二基準日から1年を経過する日を終期とする期間をいう。）の月数を12で除した数に5を乗じた日数について、当該履行期間中に、その時季を定めることにより与えることができる。