

2022年 合格目標
社会保険労務士講座

重要過去問攻略講義

1

労働基準法・労働安全衛生法

TEXT-BOOK

資格★合格クリアール

目 次

労働基準法

1	基本原則	1
2	適用及び適用除外	3
3	労働者、使用者	5
4	賃金、平均賃金	7
5	労働契約期間	9
6	労働条件の明示	11
7	賠償予定の禁止、前借金相殺の禁止、強制貯金	13
8	解雇制限	15
9	解雇の予告、解雇予告の除外	17
10	退職時等の証明	19
11	金品の返還、非常時払	21
12	賃金の支払	23
13	休業手当、出来高払制の保障給	25
14	労働時間、労働時間等の適用除外	27
15	1か月単位の変形労働時間制	29
16	フレックスタイム制	31
17	1年単位の変形労働時間制	33
18	休憩・休日	35
19	時間外労働・休日労働	37
20	割増賃金	39
21	事業場外労働のみなし労働時間制	41
22	専門業務型裁量労働制	43
23	企画業務型裁量労働制	45
24	年次有給休暇	47
25	年少者	49
26	妊産婦等	51
27	就業規則	53
28	労働者名簿、賃金台帳	55
29	雑則	57

労働安全衛生法

30	定義、事業者等の責務	59
31	総括安全衛生管理者、安全管理者	61
32	衛生管理者、安全衛生推進者等、産業医	63
33	安全委員会、衛生委員会等	65
34	労働者の危険又は健康障害を防止するための措置	67
35	特定機械等に関する規制	69
36	有害物に関する規制	71
37	安全衛生教育	73
38	健康診断等	75
39	届出、報告等	77

1	基本原則	労基法 1 条～ 7 条
----------	-------------	--------------

- 問 1 労働基準法第 3 条は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、労働条件について差別することを禁じているが、これ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限する規定ではないとするのが、最高裁判所の判例である。(平成28年)
- 問 2 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。(平成27年)
- 問 3 ある労働者派遣事業が、所定の手続を踏まないで行われている違法なものであっても、当該労働者派遣事業の事業主が業として労働者派遣を行う行為は、「何人も、法律に基づいて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。」と規定する労働基準法第 6 条の中間搾取には該当しない。(平成15年)
- 問 4 労働基準法第 7 条は、労働者が労働時間中に、公民権を行使するために必要な時間を請求した場合には、使用者はこれを拒んではならないとし、また、当該時間を有給扱いとすることを求めている。(平成24年)

解答解説

- 問 1 ○ 労基法 3 条
 労基法 3 条は、「雇入れ後における労働条件についての制限」である。
- 問 2 ○ 労基法 4 条
 労基法 4 条は、賃金についてのみ差別的取扱いを禁止している。なお、「男性と差別的取扱いをする」とは、女性であることを理由に、有利に取り扱う場合も含まれる。
- 問 3 ○ 労基法 6 条、平成11年基発168号
 労働関係の外にある第三者が他人の労働関係に介入するものではなく、第 6 条に該当しない。
- 問 4 × 労基法 7 条、昭和22年基発399号
 公民権の行使に要した時間について有給にするか無給にするかは労働協約や労使協定等当事者の合意により決定するものとされている。

ポイント！！

原則	備考
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。労働基準法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。	労働条件の低下が社会経済情勢の変動等決定的な理由がある場合には抵触しない。
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。労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。	違反しても労働者、使用者双方に罰則の定めはない。
使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。	思想、信条を理由として採用を拒否することは違法とはならない。
使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。	差別的取扱いは、有利に取り扱う場合も該当する。
使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由を不当に拘束する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。	違反には、労基法上最も重い罰則が科せられる。
何人も、法律に基づいて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。	有料職業紹介事業、労働者派遣事業は、中間搾取に該当しない。
使用者は、労働者が労働時間中に、選挙権その他公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行するために必要な時間を請求した場合においては、拒んではならない。	権利の行使又は公の職務の執行に妨げがない限り、請求された時刻を変更することはできる。

ポイント+α

	公民権の行使	公の職務
該当事例	①選挙権、被選挙権の行使、②最高裁判所裁判官の国民審査、③行政事件訴訟法に規定する民衆訴訟、地方自治法に規定する住民訴訟	①衆議院議員その他の議員、陪審員、労働委員会の委員、検察審査員、労働審判員、裁判員、②民事訴訟法による証人、労働委員会の証人
不該当事例	①他の立候補者のための選挙運動、②個人としての訴権の行使	①予備自衛官が防衛招集、訓練招集に応ずること、②非常勤の消防団員の職務

2**適用及び適用除外**

労基法112条、116条

- 問1 船員法第1条第1項に規定する船員については労働基準法は適用されず、したがって、同法第1条「労働条件の原則」、第2条「労働条件の決定」等の労働憲章的部分も、当然適用されない。(平成16年)
- 問2 法人に雇われ、その役職員の家庭において、その家族の指揮命令の下で家事一般に従事している者については、法人に使用される労働者であり労働基準法が適用される。(平成29年)

解答解説.....

問1 × 労基法116条1項

船員についても第1条から第11条（総則）等一部の規定は適用される。

問2 × 労基法116条2項

法人に雇われ、その役職員の家庭において、その家族の指揮命令の下で家事一般に従事している者は家事使用人であり労働基準法は適用されない。

ポイント！！

原則	労働基準法は、労働者を使用するすべての事業に適用される	
公務員の適用	一般職の国家公務員	労働基準法は適用しない
	行政執行法人の職員	労働基準法を適用する
	一般職の地方公務員	一部の規定を除き労働基準法を適用する
船員の適用	船員法の適用を受ける船員は、労働基準法の適用除外とされるが、第1条から第11条（総則）、第116条2項（適用除外）、第117条から第119条及び121条（罰則）の規定は適用される	
適用除外	労働基準法は、同居の親族のみを使用する事業及び家事使用人については、適用しない	

● 家事使用人の判断

- 法人に雇われ、その役職員の家庭において、その家族の指揮命令の下で家事一般に従事している者は家事使用人である。
- 個人家庭における家事を事業として請け負う者に雇われて、その指揮命令の下に当該家事を行う者は家事使用人に該当しない。

● 同居の親族の判断

- 同居の親族とは、事業主と住居及び生計を一にするものであり、原則として労基法上の労働者には該当しない。
- 同居の親族であっても、常時同居の親族以外の労働者を使用する事業場において業務に従事し、かつ、当該業務を行うにつき、事業主の指揮命令に従っていることが明確であり、就労の実態が事業場における他の労働者と同様で、賃金もこれに応じて支払われている場合については、労基法上の労働者として取り扱う。

ポイント+α**● 一般職の地方公務員に適用されない規定**

労働条件の決定（第2条）、賃金の支払い（第24条1項）、フレックスタイム制（第32条の3）、1年単位の変形労働時間制（第32条の4、第32条の4の2）、1週間単位の変形労働時間制（第32条の5）、代替休暇（第37条の3）、裁量労働制（第38条の3、第38条の4）、災害補償（第75条～第88条）等