

# 労働基準法

2018年 ターゲット 5000

法1条 労働条件の原則 (★★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	—	—	—	—	★	—	★	★	—

★：択一式 (H12.18) ☆：選択式 (H19)



【条文】

- ① 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。
- ② 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。

**ポイント** 法1条 労働条件の原則

[問題] 労働条件は、労働者が ( ① ) 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としている。

① 人たるに値する生活

[問題] 人たるに値する生活とは、労働者本人だけではなく、その標準家族の生活も含まれている。(○)

[問題] 労働基準法で定める労働条件の基準は最低のものであり、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、その向上を図らなければならない。

(×) その向上を図るように努めなければならない。(義務規定でなく努力規定)

[問題] 法1条は、訓示的な規定ではあるが、法117条の罰則の規定が準用される。

(×) 法1条は、訓示的な規定であり、罰則の規定はない。

[問題] 労働基準法1条にいう「労働条件」とは、賃金、労働時間、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等を含むすべての待遇のことをいう。(○)

[問題] 労働関係の当事者は、労働者及び使用者であり、労働者団体や使用者団体は含まれていない。

(×) 労働関係の当事者は、労働者及び使用者だけでなく、労働者団体や使用者団体が含まれている。

[問題] 労働基準法に規定があることを根拠に労働条件を低下させることは、法1条に違反する。(○)

[問題] 社会経済情勢の変動等、決定的な理由があっても労働条件を低下させることは、法1条に抵触する。

(×) 社会経済情勢の変動等、決定的な理由がある場合は、労働条件を低下させても、法1条に抵触しない。

[問題] 労働基準法1条は、日本国憲法25条1項の生存権を基本的な考え方としている。

(○) 憲法25条1項(生存権)…すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。

## 法2条 労働条件の決定 (★★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	★	—	—	★	★	—	—	★	—

★：択一式 (H7. 13. 15) ☆：選択式 (H19)



【条文】

- ① 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。
- ② 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。

### ポイント 法2条 労働条件の決定

[問題] 労働基準法第2条第1項の規定による労働条件は、「労働者と使用者が、【 ① 】において決定すべきである。」との理念を明らかにしている。

① 対等の立場

[問題] 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、【 ① 】にその義務を履行しなければならない。

① 誠実

[問題] 労働協約とは、労働組合と使用者との間の労働条件等に関する書面又は口頭による取り決めである。

(×) 書面の場合のみ有効。

[問題] 法2条の労働条件の決定は、訓示的な規定であるのでその違反について罰則の規定はない。(○)

[問題] 対等の立場とは、形式的に対等の立場であれば許される。

(×) 形式的のみならず実質的に対等な立場であることを要する。

### 法3条 均等待遇 (★★★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	★	—	★	★	★	—	★	★	★

★：択一式 (H9. 11. 14. 19) ☆：選択式 (—)

【条文】



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。

### ポイント 法3条 均等待遇

[問題] 労働基準法第3条は、使用者は、労働者の国籍、信条、性別又は社会的身分を理由として、労働条件について差別的取扱をすることを禁じている。

(×) 性別は含まれない。

[問題] 労働基準法第3条の禁止する「差別的取扱」とは、当該労働者を不利に取り扱うことをいい、有利に取り扱うことは含まない。

(×) 有利に扱うことも含まれているので誤り。

[問題] 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。(○)

---

[問題] 使用者は、雇入れの際に、その者の思想、信条を理由として採用を拒否することはできない。

(×) 法3条の均等待遇は、雇入れ後の差別を禁止している。雇入れの際の拒否は可能。

---

[問題] 使用者は、労働者の思想、信条を理由として雇入れを拒否することができる。

(○)

---

[問題] 法3条の均等待遇では、性別を理由とする労働条件について差別的取扱いを禁止しているわけではない。

(○) 性別を理由とする差別的取扱い禁止は、「男女雇用機会均等法」、賃金に関しては、「労基法4条」に規定されている。

---

[問題] 法3条の信条とは、特定の宗教的又は政治的信念をいう。(○)

---

[問題] 法3条の均等待遇は、日本国憲法14条1項の「法の下での平等」を受けて規定されたものである。(○)

---

[問題] 使用者は、労働者の国籍、性別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の差別を禁止している。

(×) 性別は含まれていない。

---

法4条 男女同一賃金の原則 (★★★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
★	★	—	—	★★	★	—	★	—	—

★：択一式 (H5. 10. 12) ☆：選択式 (—)

【条文】



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。

ポイント

法4条 男女同一賃金の原則

[問題] 使用者は労働者が女性であることを理由として、賃金その他の労働条件について、男性と差別的な取扱いをしてはならない。

(×) 賃金その他の労働条件ではなく、賃金についてのみ差別的な取扱いを禁止。

[問題] 労働基準法第4条の賃金についての差別的取扱いには、女性を男性より有利に取扱う場合は含まれる。(○)

[問題] 労働基準法第4条違反の罰則は、6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金である。(○)

[問題] 女性であることを理由として男性よりも高い賃金を支払うことは法4条違反である。(○)

[問題] 成績優秀な女性に対して男性よりも高い賃金を支払うことは法4条違反である。

(×) 女性であることを理由として高い賃金を支払っているわけではないので誤り。

[問題] 就業規則に男女別の賃金規定があり現実には男女差別待遇の事実がなければその規定は無効であるが、法4条違反に問われる。

(×) 規定は無効であり、法4条違反には問われない。

法5条 強制労働の禁止 (★★★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
★	★	—	—	—	—	★	★	—	★

★：択一式 (H10.13) ☆：選択式 (—)



【条文】

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つて、労働者の**意思**に反して**労働を強制してはならない**。

ポイント

法5条 強制労働の禁止

[問題] 労働基準法第5条は、使用者が労働者に強制労働をさせることを禁止している。  
(○)

[問題] 強制労働の禁止は、必ずしも形式的な労働契約により労働関係が成立していることを要求するものではなく、事実上労働関係が存在すると認められる場合であれば足りる。

(○) 実態で判断される。

[問題] 労基法5条の「不当」とは、必ずしも不法とは限らず、合法であっても不当であれば、この規定に該当し違反となる。

(○) 合法であっても不当であればダメ。

[問題] 法5条に違反した者は、労働基準法で最も重い「1年以上10年以下の懲役または20万円以上300万円以下の罰金」に処せられる。(○)

[問題] 法5条の構成要件に該当する行為が、同時に刑法の暴行罪、脅迫罪、監禁罪の構成要件にも該当する場合、法5条違反と暴行罪等とは、法条競合の関係(吸収関係)にある。

(○) 複数の刑罰法規に該当する場合、そのうちの1つの刑罰法規が他の法規を吸収する。

[問題] 精神又は身体の自由を不当に拘束する手段とは、長期労働契約や賠償額予定契約、前借金契約、強制貯金等がある。(○)

法6条 中間搾取の排除 (★★★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
★	—	—	★	—	—	★★	—	★	★

★：択一式 (H10. 13. 14. 15) ☆：選択式 (—)



【条文】

何人も、法律に基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。

**ポイント** 法6条 中間搾取の排除

[問題] 労働基準法第6条は、法律によって許されている場合のほか、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している。(○)

[問題] 「業として利益を得る」とは、営利を目的として、同種の行為を反覆継続することを行い、反覆継続して利益を得る意思があっても1回の行為では規制対象とならない。

(×) 1回の行為であっても違法である。

[問題] 労働基準法第6条は、業として他人の就業に介入して利益を得ることを禁止している。(○)

[問題] 業として利益を得るとは、営利目的で同種の行為を反復継続することをいい、1回の行為であれば許される。

(×) 1回の行為であっても反復継続する意思が認められれば中間搾取に該当。

[問題] 労働者派遣事業の事業者が、許可を得ずに事業を行った場合、労働基準法上の違反となる。

(×) 労働者を保護するために、労基法上では違法ではない。ただし、職業安定法違反に問われる。



法7条 公民権行使の保障 (★★★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
☆	★	—	★	★	—	★	—	—	★

★：択一式 (H7. 9. 12. 10. 14) ☆：選択式 (—)

【条文】



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は、拒んではならない。但し、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ができる。

**ポイント** 法7条 公民権行使の保障

[問題] 労基法7条は、労働者が労働時間中に、公の職務を執行するための必要な時間を請求した場合に、使用者に、当該労働時間に対応する賃金支払を保障する義務を負う。

(×) 有給か無給かは、当事者間の取り決めによる。

[問題] 労働者が労働審判手続の労働審判員としての職務を行うことは、労働基準法第7条の「公の職務」には該当しない。

(×) 裁判員裁判の職務は、公の職務に該当。

[問題] 公職就任の承認を得ずして公職に就任した者を懲戒解雇に付する旨の就業規則の条項は、公民権行使の保障を定めた労基法7条の違反である。

(○) 十和田観光電鉄事件

[問題] 労働者が「公職に就任することが会社業務の遂行を著しく阻害する虞れのある場合においても、普通解雇に附するは格別、(当該会社の就業規則における従業員が会社の承認を得ないで公職に就任したときは懲戒解雇する旨の条項)を適用して従業員を懲戒解雇に附することは、許されないものといわなければならない。」とするのが、最高裁判所の判例である。(○) 十和田観光電鉄事件

[問題] 行政事件訴訟法による民衆訴訟は、公民権行使に該当しない。

(×) 該当する。

[問題] 個人としての訴権の行使は、公民権行使に該当しない。(○)

[問題] 最高裁判所の裁判官の国民審査は、公民権行使に該当する。(○)

[問題] 予備自衛官の招集、非常勤の消防団員の職務は公の職務に該当する。  
(×) 該当しない。

### 派遣労働者、出向労働者の扱い (★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	—	—	—	☆	★	—	—	—	—

★：択一式 (H10. 12. 14. 18. 19) ☆：選択式 (—)

### 派遣労働者、出向労働者の扱い

[問題] 派遣先が国又は地方公共団体のように労働基準法の適用が除外されている場合、派遣元が労働基準法の適用事業で、派遣される労働者も労働基準法上の労働者である場合には、特例により派遣先である国又は地方公共団体において、該当労働者に関して労働基準法の適用を受ける。(○)

[問題] 在籍型出向の出向労働者については、出向元及び出向先の双方とそれぞれ労働契約関係があるので、出向元及び出向先に対しては、それぞれ労働契約関係が存する限度で労働基準法の適用がある。(○)

法9条 労働者の定義 (★★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	—	—	★	—	—	—	★	—	★★

★：択一式 (H10. 13. 19) ☆：選択式 (—)



【条文】

この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

**ポイント** 法9条 労働者の定義

[問題] 何ら事業を営むことのない大学生が自身の引っ越しの作業を友人に手伝ってもらい、報酬を支払ったとしても、当該友人は労働基準法第9条に定める労働者に該当しない。(○) 「何ら事業を営むことのない」ということで、事業として行っているわけではない。

[問題] 株式会社の取締役であっても業務執行権又は代表権を持たない者は、工場長、部長等の職にあつて賃金を受ける場合には、その限りにおいて労働基準法第9条に規定する労働者として労働基準法の適用を受ける。(○)

[問題] 医科大学附属病院に勤務する研修医が、医師の資質の向上を図ることを目的とする臨床研修のプログラムに従い、臨床研修指導医の指導の下に医療行為等に従事することは、教育的な側面を強く有するものであるため、研修医は労働基準法第9条所定の労働者に当たるとはしないとするのが、最高裁判所の判例の趣旨である。  
(×) 指揮命令下での業務のため労働者に該当する。(関西医科大学研修医事件)

[問題] この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（「事業」）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。(○)

[問題] 形式上は請負契約であっても、実体において使用従属関係が認められるときは、当該関係は労働関係であり、当該請負人は労働基準法第9条の「労働者」に該当する。(○)

〔問題〕 工場が建物修理の為に大工を雇う場合、契約上は請負契約であっても、実態により、当該大工が労働基準法第9条の労働者に該当することがある。(○)

〔問題〕 法人のいわゆる重役で業務執行権又は代表権を持たない者が、工場長、部長の職にあって賃金を受ける場合は、その限りにおいて同法第9条に規定する労働者である(○)

〔問題〕 使用従属関係とは、使用者の指揮命令を受けて労働を提供し、その労働の対償として賃金が支払われる関係をいう。(○)

〔問題〕 原則、インターンシップの学生は労働者ではない。ただし、使用従属関係が認められる場合は、労働者に該当することがある。(○)

〔問題〕 在籍のまま労働の提供が免除され、組合から賃金を受けている労働組合の専従職員は、労働者に該当しない。  
(×) 在籍中であるので労働者に該当する。

〔問題〕 労働委員会の委員は、労働者に該当する。  
(×) 該当しない。

〔問題〕 共同経営事業の出資者であっても実態として使用従属関係があり、賃金が支払われていれば労働者に該当する。  
(○)

〔問題〕 代表取締役等の法人の代表者、個人経営の事業主、労働委員会の委員は、労働基準法にいう労働者ではない。(○)

〔問題〕 法人の重役等で、業務執行権又は代表権を持たずに工場長や部長等の職にあり賃金を受ける者は、労働者ではない。  
(×) 労働者に該当する。

〔問題〕 新聞配達人は、労働者に該当する。(○)

〔問題〕 家事使用人は、原則労働基準法が適用されないが、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おいて当該家事を行う者は、労働者に該当する。(○)

法 10 条 使用者の定義 (★★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	☆	—	—	★	—	★	—	—	—

★：択一式 (H11. 15) ☆：選択式 (—)



【条文】

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。

ポイント

法 10 条 使用者の定義

〔問題〕 この法律で使用者とは、【 ① 】又は【 ② 】その他その事業の労働者に関する事項について、【 ③ 】をいう。

①事業主 ②事業の経営担当者 ③事業主のために行為をするすべての者

〔問題〕 使用者とは、労働基準法各条の義務を履行する責任者をいい、名称の如何にかかわらず、実質的に一定の権限が与えられているか否かにより判断されるため、単に、上司の伝達者に過ぎない者は、使用者に該当しない。(○)

〔問題〕 在籍型出向の場合は、出向元、出向先、出向労働者の三者間の取り決めにより権限と責任に応じて、それぞれの使用者が責任を負う。(○)

〔問題〕 移籍型出向に関して、使用者としての責任は、すべて出向先の使用者が責任を負う。(○)

〔問題〕 事務代理を受けた社会保険労務士がその懈怠(怠慢)により申請等を行わなかった場合、その社労士は義務違反の責任者(使用者)としての責任が問われる。(○)

〔問題〕 派遣労働者の取り扱いに関して、労働時間、休憩、休日、育児時間等の規定は、派遣元事業主に適用する。

(×) 派遣先事業主に適用。

法 11 条 賃金の定義 (★★★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	—	★	★	★	—	★★	★	★	—

★：択一式 (H4. 7. 13. 14. 15. 17. 19) ☆：選択式 (—)

【条文】



この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。

**ポイント** 法 11 条 賃金の定義

[問題] この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、【 ① 】として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。

①労働の対償

[問題] 6 か月分の定期乗車券は、労働基準法第 11 条に規定する賃金であり、各月分の賃金の前払いとして認められる。(○)

[問題] 解雇予告手当は、労働基準法第 11 条の賃金に該当する。  
(×) 解雇予告手当は、賃金に該当しない。

[問題] 労使協定により規定されている通勤定期券は、労働基準法第 11 条の賃金と解される。  
(×) 労使協定ではなく労働協約にすれば正解。

[問題] 立替え払いの旅費や宿泊費は、賃金に該当する。  
(×) 実費弁償として支払われる旅費等は、賃金ではない。

[問題] 任意的、恩恵的に支給される退職金、結婚手当、死亡弔慰金は、労働基準法第 11 条に定める賃金に該当する。  
(×) 賃金に該当しない。

[問題] 労働協約、就業規則、労働契約等によって予め支給条件が明確である退職金、結婚手当、死亡弔慰金は、労働基準法第 11 条の賃金である。(○)

[問題] ストックオプションによる利益配当分は、賃金に該当しない。(○)

---

[問題] 使用者の責めに帰すべき事由による労働基準法 26 条の休業手当は、賃金に該当する。(○)

---

[問題] 労働基準法 76 条の休業補償は、賃金に該当する。  
(×) 賃金に該当しない。

---

[問題] 労働者が法令より負担すべき社会保険料を使用者が労働者に代わって負担する場合は、労基法第 11 条の賃金には該当しない。  
(×) 賃金に該当する。

---

[問題] 顧客が渡すチップは賃金に該当しない。(○)

---

[問題] 顧客からのチップを一旦会社がすべて回収し、労働者全員に均等分配される場合は賃金とする。(○)

---

法12条 平均賃金 (★★★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	—	—	—	★★	★	★	★★	—	—

★：択一式 (H5. 6. 11. 13. 14. 16. 17. 19) ☆：選択式 (—)



【条文】

労働基準法で平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前 **3カ月間**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をいう。



法12条 平均賃金

〔問題〕労働基準法で平均賃金とは、原則、これを【 ① 】以前3箇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をいう。

①算定すべき事由の発生した日

〔問題〕平均賃金の算定事由とは、①解雇予告手当、②休業手当、③年次有給休暇中の賃金、④災害補償、⑤減給の制裁の5つである。(○)

〔問題〕平均賃金の計算の基礎となる賃金の総額には、3カ月を超える期間ごとに支払われる賃金、臨時に支払われた賃金を含めて算定する。

(×) 含めて算定しない。含めると歪な数字になってしまう為。

〔問題〕賃金総額から控除するものとして、臨時に支払われた賃金(結婚手当等)、3カ月を超える期間毎に支払われる賃金、労働協約で定められていない現物給与がある。

(○)

〔問題〕平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前3カ月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の実労働日数で除した金額をいう。

(×) 実労働日数ではなく総日数(総歴日数)。

〔問題〕平均賃金を算定する際、算定事由の発生した日は含まずに、その前日から遡って3か月で算定する。(○)

〔問題〕パートタイマーのように労働した時間によって算定される場合、その金額は、賃金の総額をその期間中に労働した日数で除した金額の100分の60を下ってはならない。

(○)



〔問題〕 解雇の予告に代えて支払われる平均賃金(解雇予告手当)を算定する場合における算定すべき事由の発生した日は、労働者に解雇の通告をした日の翌日である。

(×) 解雇の通告をした日から起算する。

〔問題〕 労働基準法第91条に規定する減給の制裁に関し、平均賃金を算定すべき事由の発生した日は、減給制裁の事由が発生した日から起算する。

(×) 減給の制裁の意思表示が相手方に到達した日から起算する。

〔問題〕 年次有給休暇を3日連続して取得した場合の平均賃金の算定起算日は、最後の取得日から起算する。

(×) 取得日の初日から起算する。

〔問題〕 平均賃金の計算においては、子の看護休暇を取得した期間については、その日数及びその期間中の賃金を平均賃金の規定する期間及び賃金の総額から控除する。

(×) 子の看護休暇に関しては、控除する必要はない。

〔問題〕 年次有給休暇を取得した場合の賃金と日数は平均賃金の算定の際に、控除する必要はない。(○)

〔問題〕 賃金締切日がある場合は、直前の賃金締切日から遡る。(○)

〔問題〕 賃金締切日に事由が発生した場合は、事由発生日である締切日から3カ月遡及して平均賃金を算定する。

(×) 一つ前の賃金締切日から遡及して計算する。

〔問題〕 賃金締切日が月末の場合、例えば8月31日に算定事由が発生したときは、直前の賃金締切日である7月31日から遡った3か月が平均賃金の算定期間となる。(○)

〔問題〕 賃金締切日が、基本給(月末)、時間外手当(毎月20日)と異なる場合、いずれかの締切日にまとめて算定しても構わない。

(×) それぞれの賃金締切日で算定する。

〔問題〕 半年ごとに支給される賞与は、平均賃金の算定の金額に含めて算定する必要がある。

(×) 半年ごと(6月ごと…3カ月を超えている)の賞与は含めない。

---

[問題] 労働協約による6月単位の通勤定期券は、各月分の賃金の前払いとしての性質があり、平均賃金の算定に加えなくてはならない。(○)

---

[問題] 労働争議により正当な罷業(ストライキ)もしくは怠業し又は正当な作業所閉鎖のため休業した期間及びその期間中の賃金も、平均賃金の算定期間及び賃金の総額から控除する。(○)

---

[問題] 雇入れ後3月に満たない者について平均賃金を算定する場合、雇入れ後の期間とその期間中の総額により算定する。(○)

---

[問題] 上記の場合、直前に賃金締切日がある場合は、直前の賃金締切日から起算する。(○)

---

[問題] 日々雇入れられる者については、その従事する事業や職業について厚生労働大臣が定める金額を平均賃金とする。(○)

---

[問題] 雇入れた日に、算定事由が発生した場合、厚生労働大臣の定めるところによる。(×) 都道府県労働局長が決める。

---

法 13 条 労基法違反の契約 (★★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	★	—	—	—	★	—	★	—	—

★：択一式 (H9) ☆：選択式 (H19)

【条文】



この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となった部分は、労働基準法で定める基準による。

ポイント 法 13 条 労働法違反の契約

[問題] この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となった部分は、労働基準法で定める基準による。(○)

[問題] 労働基準法第 13 条は、労働基準法で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とすると定めている。(○)

[問題] 労働基準法で定める基準に違反する労働条件を定める労働契約の部分は、労働基準法で定める基準より労働者に有利なものは無効とはならない。(○)

[問題] 労働基準法の定める基準に達しない労働条件を定める労働契約について、その部分が無効とするだけでなく、無効となった部分を同法所定の基準で補充することも定めている。(○)

法 14 条 契約期間等 (★★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	—	—	★	—	★	—	★	★	—

★：択一式 (H4. 10. 11. 12. 16) ☆：選択式 (H18)



【条文】

労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、**3年**（次の①又は②のいずれかに該当する労働契約にあっては、**5年**）を超える期間について締結してはならない。

① 専門的な知識、技術又は経験（「専門的知識等」）であつて高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。）との間に締結される労働契約

② **満60歳以上**の労働者との間に締結される労働契約（①に掲げる労働契約を除く。）

**ポイント** 法 14 条 契約期間等

[問題] 労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、【 ① 】（法 14 条第 1 項の各号のいずれかに該当する労働契約にあっては、【 ② 】）を超える期間について締結してはならない。

①3年 ②5年

[問題] 満 60 歳以上の労働者との間に締結される労働契約について、労働契約期間の上限は当該労働者が 65 歳に達するまでとされている。

(×) 65 歳までという労働契約の上限の規定はない。

[問題] 一定の事業の完了に必要な期間を定めるものとは、ダム工事等その事業が有期的事業であることが客観的に明らかな場合で、その事業の終期までの期間を定める契約であることが必要である。(○)

[問題] 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でも、労働契約の期間は 5 年が上限である

(×) 高度の専門的知識等を有する労働者が、専門的知識等を必要とする業務に就かなければ、原則の 3 年間。

---

[問題] 労働契約は、期間の定めのないものを除き一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほか、3年(弁護士、社会保険労務士等に係る労働契約で同項第1号に該当するもの、又は同項第2号に該当するものについては5年)を超える期間について締結してはならない。(○)

---

[問題] 使用者は、満60歳以上の労働者との間に、5年以内の契約期間の労働契約を締結することができる。(○)

---

[問題] 専門的知識等であって高度のものとして、システムエンジニア等の労働契約の期間中に見込まれる1年間の賃金の額は1000万円を下回らないことが必要である。

(×) 1075万円を下回らないこと。

---

[問題] 法14条違反の場合は、労働者及び使用者にも罰則が及ぶ。

(×) 使用者のみに罰則が適用。

---

法附則137条 契約期間等の例外 (★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	—	—	—	★	—	—	—	—	—

★：択一式 (H16.18) ☆：選択式 (—)



【条文】

期間の定めのある労働契約（一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、その期間が1年を超えるものに限る）を締結した労働者は、所定の措置が講じられるまでの間、**民法628条**の規定にかかわらず、当該労働契約の期間の初日から**1年を経過した日以後**においては、その使用者に申し出ることにより、いつでも退職をすることができる。



法附則137条 契約期間等の例外

[問題] 期間の定めのある労働契約（一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、その期間が1年を超えるものに限る。）を締結した労働者（第14条第1項各号に規定する労働者を除く。）は、民法第628条の規定にかかわらず、当該労働契約の期間の初日から3年を経過した日以後に、使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができる。

(×) 3年ではなく1年を経過した日以後。

[問題] 民法628条とは、当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、やむを得ない事由があるときは、各当事者は、直ちに契約の解除をすることができ、この場合その事由が当事者の一方の過失によって生じたものであるときは、相手方に対して損害賠償の責任を負う。(○)

[問題] 契約期間の上限が5年である専門的知識等を有する者及び満60歳以上の者以外の者は、民法628条の規定にかかわらず、当該労働契約の期間の初日から1年を経過した日以後、使用者に申し出て、いつでも退職することができる。(○)

法14条2、3項 契約期間等の例外 (★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	—	—	—	★	—	—	—	—	—

★：択一式 (H16.19) ☆：選択式 (—)



【条文】

- ② 厚生労働大臣は、期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の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、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項についての基準を定めることができる。
- ③ 行政官庁は、①の基準に関し、期間の定めのある労働契約を締結する使用者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

ポイント

法14条2、3項 契約期間等の例外

〔問題〕厚生労働大臣は、期間の定めのある労働契約の締結時及び労働契約の期間の満了時に、労使間の紛争を未然に防止するため、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る [ ① ] に関する事項その他必要な事項についての [ ② ] を定めることができる。

①通知 ②基準

〔問題〕行政官庁は、前項の基準に関し、期間の定めのある労働契約を締結する使用者に対し、必要な [ ① ] を行うことができる。

①助言及び指導

〔問題〕使用者は、期間の定めのある労働契約（当該契約を【 ① 】更新し、又は雇入れ日から起算して【 ② 】継続勤務している者に限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨、明示している場合を除く。）を更新しない場合には少なくとも契約期間の満了する【 ③ 】までに、その予告をしなければならない。

①3回以上 ②1年を超えて ③30日前

〔問題〕上記の場合、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請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。(○)

[問題] 使用者は、期間のある労働契約（当該契約を3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している者に限る。）を更新する場合、当該契約の実態及び労働者の希望に応じ、契約期間をできるだけ長くしなければならない。

(×) 3回以上⇒1回以上 義務ではなく努力規定なので誤り。

### 法 15 条 労働条件の明示 (★★★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	★	—	—	★★	★	—	★	—	★

★：択一式 (H4. 9. 10. 11. 14. 15) ☆：選択式 (—)

#### 【条文】



使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

#### ポイント 法 15 条 労働条件の明示

[問題] 派遣労働者に対する労働条件の明示は、労働者派遣法における労働基準法の適用に関する特例により派遣先の事業のみを派遣中の労働者を使用する事業とみなして適用することとされている労働時間、休憩、休日等については、派遣先の使用者がその義務を負う。

(×) 派遣先ではなく、派遣元。

[問題] 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。(○)

[問題] 使用者は、労働契約の締結後14日以内に、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。

(×) 14日以内ではなく、労働契約の締結の際に明示。



-----  
[問題] 使用者が労働契約の締結に際し労働者に明示すべき範囲の労働条件を明示しない場合には、法 120 条の罰則（30 万円以下の罰金）が科せられる。（○）

-----  
[問題] 書面の交付方法として、労働条件の明示にあたり、当該労働者に適用する部分を明確にしている就業規則を労働契約の締結の際に交付することでも差し支えない。（○）

-----  
[問題] すべての絶対的明示事項は、書面の交付により明示しなければならない。  
(×) 昇給に関する事項は口頭でも構わない。

-----  
[問題] 絶対的明示事項は下記の通りである。  
①労働契約の期間に関する事項  
②就業の場所及び従事すべき業務に関する事項  
③始業及び就業の時間、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項  
④賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金は除く）の決定、計算及び支払の方法の、賃金の締め切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項  
⑤退職に関する事項（解雇の事由を含む）  
(×) 「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項（労働契約を更新する場合がある締結限定）」が漏れている。

-----  
[問題] 退職手当に関する事項は、絶対的明示事項である。  
(×) 定めがある場合には明示しなければならない相対的明示事項である。

-----  
[問題] 賃金に関する事項について、労働者の採用時に就業規則等に規定されている賃金等級が表示されたもので明示しても違法ではない。（○）

-----  
[問題] 派遣労働者について、派遣先の使用者が、自己が労働基準法上の義務を負わない労働時間、休憩、休日等を含めて労働条件を明示しなければならない。  
(×) 派遣先ではなく派遣元。

-----  
[問題] 日々雇い入れられるものに対して、所定の事項について書面による労働条件の明示は必要ない。  
(×) 書面による労働条件の明示は必要。

-----  
[問題] 労働条件の明示義務違反であっても、労働契約自体は有効である。（○）

法 15 条 2、3 項 労働契約の即時解除と帰郷旅費 (★★)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	—	—	★	—	—	—	—	★	★

★：択一式 (—) ☆：選択式 (H8)



【条文】

② 労働条件の明示の規定によって明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。

③ ②の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から **14 日以内**に帰郷する場合には、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

ポイント

法 15 条 2、3 項 労働契約の即時解除と帰郷旅費

[問題] 明示された労働条件と異なるために労働契約を解除し帰郷する労働者について、労働基準法第 15 条第 3 項に基づいて使用者が負担しなければならない旅費は労働者本人の分であって、家族の分は含まれない。

(×) 家族の分も含まれる。

[問題] 明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。(○)

[問題] 上記の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日【 ① 】に帰郷する場合には、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

①14 日以内

法 16 条 賠償予定の禁止 (★★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
★	—	—	★	—	★	—	—	★	—

★：択一式 (H9. 10. 12. 14) ☆：選択式 (—)

【条文】



使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。

**ポイント** 法 16 条 賠償予定の禁止

[問題] 使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。(○)

[問題] 労働者の責めにより現実に生じた損害に対しても、損害賠償を請求することはできない。

(×) 実損に関しては、損害賠償可能。

[問題] 損害賠償額を予定する契約は、その者の親権者や身元保証人に対して、締結することができる。

(×) 損害賠償額を予定する契約は、親権者等に対してもできない。

[問題] 退職後一定期間内に同業他社へ就職する場合には、退職金を減額する旨の契約は、公序良俗に反せず合理性があれば有効である。

(○) 三晃社事件

法 17 条 前借金相殺の禁止 (★★★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
★	—	—	★	—	★	—	★	★	—

★：択一式 (H9.14) ☆：選択式 (H11)

【条文】



使用者は、前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺してはならない。

**ポイント** 法 17 条 前借金相殺の禁止

[問題] 使用者は、前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺してはならない。(○)

[問題] 使用者が、単に労働者に対して金銭を貸すことを禁止しているわけではない。(○)

[問題] 労働者が使用者から人的信用に基づいて受ける金融や明らかに身分的拘束を伴わないものは、労働することを条件とする債権には含まれない。(○)

[問題] 労働者が自己の意思により自主的に相殺することは禁止していない。(○)

[問題] 事業主が介護休業期間中の被保険者負担分の社会保険料を立て替え、復職後に賃金から控除することは、高金利が付されない限り、法 17 条の規定に抵触しない。(○)

法 18 条 強制貯金 (★)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	—	—	★	—	—	—	—	★	—

★：択一式 (H6) ☆：選択式 (H8)

【条文】



- ① 使用者は、労働契約に附随して貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理する契約をしてはならない。
- ② 使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理しようとする場合においては、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出なければならない。
- ③ 使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合においては、貯蓄金の管理に関する規程を定め、これを労働者に周知させるため作業場に備え付ける等の措置をとらなければならない。

(中略)

**ポイント** 法 18 条 強制貯金

[問題] 使用者は、労働契約に附随して貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理する契約をしてはならない。(○)

[問題] 使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理しようとする場合に、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合等との書面による協定をすれば足りる。

(×) 書面を行政官庁に届け出なければならない。

[問題] 使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合、貯蓄金の管理に関する規程を定め、これを労働者に【 ① 】させるため作業場に備え付ける等の措置が必要。

①周知

[問題] 使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合において、労働者がその返還を請求したときは、遅滞なく、これを返還しなければならない。(○)

[問題] 使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合において、貯蓄金の管理が労働者の預金の受入であるときは、利子をつけなければならない。(○)

[問題] 現在の利率の下限は、年【 ① 】と定められ、上限の定めはない。

①5厘

[問題] 貯蓄金の管理を継続することが労働者の利益を著しく害すると認められる場合、行政官庁は、使用者に対し、その必要な限度の範囲内で、当該貯蓄金の管理を中止すべきことを命じなければならない。

(×) 命じることができる。

[問題] 貯蓄金の管理が社内預金である場合は、使用者は毎年、3月31日以前1年間における預金の管理状況を5月31日までに行政官庁に報告しなければならない。

(×) 4月30日までに所轄労働基準監督署長に報告。

### 法19条1項 解雇制限 (★★★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	★	☆	★	—	—	★★	★★	☆	—

★：択一式 (H5. 8. 11. 13. 15. 19) ☆：選択式 (—)

【条文】



① 使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間並びに産前産後の女性が第65条の規定によつて休業する期間及びその後30日間は、解雇してはならない。ただし、使用者が、第81条の規定によつて打切補償を支払う場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合においては、この限りでない。(解雇することができる。)

② ①但書後段の場合においては、その事由について行政官庁の認定を受けなければならない。

### ポイント 法19条1項 解雇制限

[問題] 使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後【 ① 】並びに産前産後の女性が第65条の規定によつて休業する期間及びその後【 ① 】は、解雇してはならない。

①30日間

〔問題〕 使用者は、労働者が業務上の傷病により治療中であっても、休業しないで就労している場合は、労働基準法第 19 条による解雇制限を受けない。

(○) 解雇制限は、業務上の傷病により、休業していることが条件。

〔問題〕 使用者は、労働者が業務上又は通勤中の負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後の 30 日間は、労働者を解雇してはならない。

(×) 通勤中の負傷等による休業等の間は、解雇に関する制限はない。(解雇可能)

〔問題〕 産後 8 週間を経過し、さらに休業している女性に対して、産後 8 週間を経過した時点で解雇することが可能になる。

(×) 産後 8 週間及びその後 30 日間は解雇ができない。

〔問題〕 労働基準法に「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」という記載がある。

(×) 改正により労働契約法第 16 条に移行。

〔問題〕 業務上の負傷等のため休業している労働者については、使用者が、法 81 条の打切補償を支払った場合解雇できる。(○)

〔問題〕 打切補償とは、療養開始後【 ① 】を経過しても負傷又は疾病が治らない場合、使用者は、平均賃金の【 ② 】の打切補償を行い、その後は補償を行わなくてもよい。

① 3 年 ② 1200 日分

〔問題〕 業務上の負傷等のため休業している労働者については、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合は、解雇できる。

(×) 行政官庁の認定が必要。

〔問題〕 やむを得ない事情とは、震災による事業所の倒壊や火災による事業所の焼失等が該当する。(○)

〔問題〕 やむを得ない事情とは、事業経営上の見通しの甘さに起因する資金繰りの悪化による場合も該当する。

(×) 該当しない。

---

[問題] 打切補償を支払う場合及び天災事変その他やむを得ない事由のために解雇制限期間中に解雇するためには、所轄労働基準監督署長の認定を受ける必要がある。

(×) 打切補償の場合は、認定を受ける必要はない。

---

[問題] 育児、介護により休業期間中およびその後 30 日間は、解雇制限により解雇ができない。

(×) 育児、介護休業期間中は、解雇制限期間ではない。解雇は可能。

---

[問題] 業務上の傷病により治療しながら就労している期間中も解雇制限期間で解雇はできない。

(×) 休業しているわけではないので解雇可能。

---

[問題] 有期契約による労働契約は、更新する事実がなければその期間満了と同時に終了する。従って、業務上の傷病で療養のため休業中でも、その期間満了と同時に終了する。

(○)

---

[問題] 解雇制限期間中に、労働者の責めに帰すべき重大な過失等が判明した場合には、解雇制限は無効になり解雇することができる。

(×) 重大な過失等が判明しても解雇制限中は解雇できない。

---



法 20 条 解雇の予告 (★★★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	★	★	—	★★	—	★	—	—	—

★：択一式 (H5. 8. 6. 12. 13. 15. 16. 18. 19) ☆：選択式 (—)

【条文】



- ① 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも **30 日前** にその予告をしなければならない。**30 日前** に予告をしない使用者は、**30 日以上** の平均賃金を支払わなければならない。但し、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない。
- ② ①の予告の日数は、1日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができる。

**ポイント** 法 20 条 解雇の予告

[問題] 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、【 ① 】にその予告をしなければならない。

① 少なくとも 30 日前

[問題] 30 日前に予告をしない使用者は、30 日以上平均賃金を支払わなければならない。(○)

[問題] 予告の日数は、1日について平均賃金を支払った場合には、その日数を短縮することができる。(○)

[問題] 解雇は、予告した日から起算して 30 日を経過すると成立する。

(×) 予告した日の翌日が起算日。

[問題] 8 月 31 日に解雇するには、少なくとも 8 月 1 日までに解雇予告をしなければならない。(○)

[問題] 平均賃金の 12 日分を支払うのであれば、8 月 13 日 (18 日前) までに解雇の予告をしなければならない。(○)

---

[問題] 解雇意思表示は、必ず書面により行わなければならない。

(×) 解雇の意思表示の形式は規定されていない。書面でも口頭でも可能。

---

[問題] 法 19 条の解雇制限期間中でも解雇の予告はできる。

(×) 解雇制限期間中は、解雇の予告はできない。

---

[問題] 即時解雇の場合の解雇予告手当を最後の給与と同時に支払っても構わない。

(×) 解雇予告手当は、解雇の申し渡しと同時に行うべきもの。そもそも解雇予備手当は、賃金ではない。

---

[問題] 解雇予告と解雇予告手当の支払いを併用する場合は、解雇予告手当を解雇日までに支払えば差し支えない。(○)

---

[問題] 使用者の行った解雇予告は、原則取り消すことはできない。(○)

---

[問題] 使用者の行った解雇予告を使用者が取り消すためには、具体的事情の下に労働者の自由な判断で同意を与えた場合には取り消すことができる。(○)

---

[問題] 上記、労働者が同意をしない場合には、予告期間を経過した日に解雇が成立する。(○)

---

[問題] 解雇予告と同時に労働者に休業を命じ、休業手当を支払った場合でも適法に解雇することができる。(○)

---

[問題] 解雇予告期間の満了の直前に、労働者が業務上負傷し休業した場合には、その休業日数にかかわらず、解雇制限の規定は適用される。

(○) 労働者を保護するために解雇予告の効力は停止される。

---

[問題] 上記、休業期間が長期に渡り解雇予告としての効力を失うものと認められた場合を除き、治癒した日に改めて解雇の予告をする必要がある。

(×) 改めて解雇の予告をする必要はない。

---

[問題] 最低年齢違反の児童を解雇する場合にも解雇予告に関する規定は適用されるが、解雇予告手当を支払い即時解雇しなければならない。

(○) そもそも働くことができないので、即時解雇としての解雇予告手当が必要。

---

[問題] 使用者が解雇の予告期間を置かず、又は予告手当の支払いをしないで労働者に解雇の通知をした場合その通知は、即時解雇としての効力は生じない。

(○) 細谷服飾事件

[問題] 上記、使用者が即時解雇に固執しなければ、通知後 30 日を経過するか、又は通知後解雇予告手当を支払った場合、そのいずれかの時から解雇の効力が生ずる。

(○) 細谷服飾事件

### 法 20 条 1 項 解雇予告の例外 (★★★)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	★	—	★★	★	—	★	—	—	—

★：択一式 (H4. 7. 15. 18) ☆：選択式 (—)

【条文】



使用者は、次の①又は②の場合には、解雇予告又は解雇予告手当の支払いを要しない。

- ① 天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合
- ② 労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合

上記①又は②に関しては、その事由について行政官庁の認定を受けなければならない。

### ポイント 法 20 条 1 項 解雇予告の例外

[問題] 天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合は、解雇予告又は解雇予告手当の支払いを要しない。

(×) 所轄労働基準監督署長の認可を受けなければならない。

[問題] 解雇予告除外認定は、その事実があるか否かを確認する処分であり、解雇の効力は、解雇予告除外認定を受けた日から発生する。

(×) 解雇の効力は、あくまで解雇の意思表示を行った日に発生。

---

[問題] 労働者の責めに帰すべき事由とは、軽微な場合であっても解雇予告の例外として該当する。

(×) 軽微な場合は該当しない。

---

[問題] 労働者の責めに帰すべき事由とは、労働者に保護を与える必要のない程度の重大又は悪質なものをいう。(○)

---

[問題] 労働者の責めに帰すべき事由とは、例えば、事業所内で横領、傷害等刑法犯に該当する行為や雇入れ時の経歴詐称をした場合等がある。(○)

---

法21条 解雇の予告の適用除外 (★★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	—	—	★★	—	—	★	—	—	—

★：択一式 (H4. 6. 11. 13) ☆：選択式 (—)



【条文】

「解雇の予告」の規定は、次の①～④に該当する労働者については適用しない。一日

① 日雇い入れられる者

② 2カ月以内の期間を定めて使用される者

③ 季節的業務に4カ月以内の期間を定めて使用される者

④ 試の使用期間中の者

但し、①に該当する者が1カ月を超えて引き続き使用されるに至った場合、②若しくは③に該当する者が所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合又は④に該当する者が14日を超えて引き続き使用されるに至った場合においては、この限りでない。  
(「解雇の予告」の規定が適用される。)

ポイント 法21条 解雇の予告の適用除外

[問題] 解雇予告の規定は、下記の者には適用しない。(○)

- ① 日雇い入れられる者
- ② 2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
- ④ 試の使用期間中の者

[問題] 上記、ただし書き。

- ①に該当する者が【 ① 】引き続き使用されるに至った場合、②、③に該当する者が【 ② 】引き続き使用されるに至った場合、④に該当する者が【 ③ 】引き続き使用されるに至った場合においては、この限りでない。(解雇できる)
- ①1箇月を超えて ②所定の期間を超えて ③14日を超えて

[問題] 就業規則等で試用期間を1箇月と定めている場合、30日を超えれば、解雇予告又は解雇予告手当の支払いを要する。

(×) 1箇月と定められていても、14日を超えれば解雇予告、解雇予告手当が必要になる。

[問題] 日々雇用されている労働者を2カ月以内の期間を定めて雇用し、反復継続せずに2カ月の期間が経過する前に解雇する場合には、解雇予告、解雇予告手当が必要になる。

(×) 解雇予告等を行う必要はない。

法 22 条 退職時等の証明 (★★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	—	★★	—	—	—	—	—	—	★

★：択一式 (H6. 9. 11. 15. 16) ☆：選択式 (—)



【条文】

- ① 労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由（退職の事由が解雇の場合にあっては、その理由を含む。）について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。
- ② 労働者が、解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。ただし、解雇の予告がされた日以後に労働者が当該解雇以外の事由により退職した場合においては、使用者は、当該退職の日以後、これを交付することを要しない。
- ③ ①、②の証明書には、労働者の請求しない事項を記入してはならない。
- ④使用者は、あらかじめ第三者と謀り、労働者の就業を妨げることを目的として、労働者の国籍、信条、社会的身分若しくは労働組合運動に関する通信をし、又は①及び②の証明書に秘密の記号を記入してはならない。

**ポイント** 法 22 条 退職時等の証明

[問題] 労働者が、退職の場合において、【 ① 】、業務の種類、その事業における地位、賃金又は【 ② 】（【 ② 】が解雇の場合にあっては、その理由を含む。）について【 ③ 】を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。

①使用期間    ②退職の事由    ③証明書

〔問題〕 使用者は、労働者が退職から1年後に、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由について証明書を請求した場合は、これを交付する義務はない。

(×) 交付する義務あり。時効は2年間。

〔問題〕 上記の退職の場合とは、労働者の自己都合、契約期間の満了による退職であり、解雇される場合は該当しない。

(×) 退職した場合には、解雇による場合も該当するので誤り。

〔問題〕 退職時の証明に関して、労働者の請求しない事項を証明書に記載しても構わない。

(×) 労働者の請求しない事項を記載してはならない。

〔問題〕 解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合には、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない

(○)

〔問題〕 解雇の予告がされた日以後に労働者が当該解雇以外の事由により退職した場合には、使用者は、当該退職の日以後、これを交付することを要しない。(○)

〔問題〕 退職時の証明書を請求する時期については、退職と同時に行う必要がある。

(×) 時効は2年間あるので、退職後に回数制限なく請求できる。

〔問題〕 使用者は、あらかじめ【 ① 】と謀り、労働者の【 ② 】として、労働者の国籍、信条、社会的身分若しくは【 ③ 】に関する通信をし、又は上記証明書に【 ④ 】を記入してはならない。

①第三者 ②就業を妨げることを目的 ③労働組合運動 ④秘密の記号

〔問題〕 通信に関しては、労働者の国籍、信条、社会的身分若しくは労働組合運動に関する事項で限定列挙、秘密の記号については、事項が限定されていない。

(○) 秘密の記号に関しては、すべての事項で禁止。

法 23 条 金品の返還 (★)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	—	—	—	★	—	—	—	—	—

★：択一式 (H6.12) ☆：選択式 (—)



【条文】

- ① 使用者は、労働者の死亡又は退職の場合において、権利者の請求があつた場合においては、7日以内に賃金を支払い、積立金、保証金、貯蓄金その他名称の如何を問わず、労働者の権利に属する金品を返還しなければならない。
- ② ①の賃金又は金品に関して争がある場合においては、使用者は、異議のない部分を、①の期間中に支払い、又は返還しなければならない。

ポイント 法 23 条 金品の返還

〔問題〕 使用者は、労働者の死亡又は退職の場合において、【 ① 】の請求があつた場合においては、【 ② 】以内に賃金を支払い、積立金、保証金、貯蓄金その他名称の如何を問わず、労働者の【 ③ 】を返還しなければならない。

①権利者の請求 ②7日 ③権利に関する金品

〔問題〕 前項の賃金又は金品に関して争がある場合においては、使用者は、異議のない部分を、同項の期間中に支払い、又は返還しなければならない。(○)

〔問題〕 退職手当に関しては、あらかじめ就業規則等で定められた支払時期に支払えば足りる。(○)

〔問題〕 労働者の賃金支払い請求が行われてから7日より前に、賃金の所定の支払日が到来する場合は、所定の賃金支払い日に支払わなければならない。(○)

〔問題〕 労働者が死亡した場合の退職金については、別段の定めがなければ民法の一般原則による遺産相続人に支払う趣旨と解されている。(○)

〔問題〕 上記の場合、就業規則等で民法の遺産相続人の順位によらず、労働基準法施行規則に規定する遺族補償の順位による旨を定めても違法ではない。(○)



法24条 賃金の支払い 通貨払いの原則 (★★★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
★★	★	—	—	—	★★	—	—	★	★

★：択一式 (H4. 6. 9. 11. 13. 14) ☆：選択式 (—)



【条文】

① 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

**ポイント** 法24条 賃金の支払い 通貨払いの原則

[問題] 賃金は、【 ① 】で、直接労働者に、その【 ② 】を支払わなければならない。ただし、【 ③ 】に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は過半数労働組合等との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

①通貨 ②全額 ③法令若しくは労働協約

[問題] 労働協約の定めによって通貨以外のもので賃金を支払うことが許されるのは、その労働協約の適用を受ける労働者に限られる。(○)

[問題] 通貨払いの例外として、①法令もしくは労使協定に別段の定めがある場合には、通勤定期券や自社製品でも違法ではない。

(×) 労使協定ではなく、労働協約。

[問題] 銀行等の預貯金への振込み、証券会社への預り金への払い込みは、個々の労働者の書面による同意を得る必要がある。

(×) 同意の形式は問わない。

法24条 賃金の支払い 直接払いの原則 (★★★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
★	★	—	—	—	★	—	★	★	—

★：択一式 (H3.9) ☆：選択式 (—)

【条文】



賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。

**ポイント** 法24条 賃金の支払い 直接払いの原則

[問題] 賃金は、労働者本人以外の労働者の家族や法定代理人に対して支払うことはできる。

(×) 支払うことはできない。

[問題] 労働者本人が病気のために、配偶者や子が使用者として受け取るような場合は、これに反するものではない。(○)

[問題] 労働者の親権者や法定代理人（弁護士等）に支払うことは直接払いの原則に違反する。(○)

[問題] 賃金の支払いを受ける権利（賃金債権）を労働者が第三者に譲渡しても、第三者は、使用者に対してその支払いを求めることはできない。(○)

[問題] 行政官庁による国税徴収法の規定に基づく差押処分に従い、使用者が労働者の賃金を控除して行政官庁に納付することは、直接払いの原則に違反しない。(○)

法 24 条 賃金の支払い 全額払いの原則 (★★★)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
★	★☆	★★	☆	★	★★	★	★★	★	★

★：択一式 (H4. 10. 12. 15. 17. 18. 19) ☆：選択式 (－)



賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。

**ポイント** 法 24 条 賃金の支払い 全額払いの原則

[問題]

端数	端数処理
① 1 カ月における時間外労働、休日労働、深夜業の時間数のうち 1 時間未満の端数	【 ① 】 分未満を切り捨て、 【 ① 】 分以上を切り上げ
② 1 時間当たりの賃金額及び割増賃金額のうち 1 円未満の端数	【 ② 】 銭未満切り捨て、 【 ② 】 銭以上を切り上げ
③ 1 カ月における時間外労働、休日労働、深夜業の割増賃金の総額のうち 1 円未満の端数	
④ <u>1 カ月の賃金支払額のうち 100 円未満の端数</u>	【 ③ 】 円未満切り捨て、 【 ③ 】 円以上 【 ④ 】 円に切り上げ
⑤ 1 カ月の賃金支払額のうち 【 ⑤ 】 円未満の端数	翌月の賃金支払日に繰り越して支払うことはできる

①30 ②50 ③50 ④100 ⑤1,000

[問題] 1 カ月の賃金支払額 (賃金の一部を控除して支払う場合には控除した額。) に 100 円未満の端数が生じた場合、50 円未満の端数を切り捨て、それ以上を 100 円に切り上げて支払う事務処理方法は、労働基準法第 24 条違反としては取り扱わないこととされている。  
(○)

---

[問題] 賃金の過払を精算ないし調整するため、後に支払われるべき賃金から控除することは、「その額が多額にわたるものではなく、あらかじめ労働者にそのことを予告している限り、過払のあった時期と合理的に接着した時期においてされていなくても労働基準法 24 条 1 項の規定に違反するものではない。」とするのが、最高裁判所の判例である。

(×) 過払のあった時期と合理的に接着した時期でなければならない。(通常翌月) (福島県教組事件)

---

[問題] 労使協定がある場合、所得税や社会保険料の源泉徴収を行うことは、全額払いの原則に違反しない。

(×) 労使協定は不要。法令に別段の定めがある場合である。

---

[問題] 労働組合費を給与から控除する協定 (チェック・オフ協定) は、賃金の全額払いの原則には反しない。(○)

---

[問題] 使用者は、賃金の全額を支払わなければならないが、労働協約に別段の定めがある場合に限って、賃金の一部を控除して支払うことができる。

(×) 労働協約ではなく、法令に別段の定めがある場合又は労使協定がある場合である。

---

[問題] 1 か月の賃金支払額に 100 円未満の端数が生じた場合、50 円未満の端数を切り捨て、それ以上を 100 円に切り上げて支払うことは、労働基準法第 24 条違反ではない。

(○)

---

[問題] 1 か月の賃金支払額のうち 1,000 円未満の端数を翌月の賃金支払日に繰り越して支払うことはできる。(○)

---

[問題] 1 か月における時間外労働、休日労働、深夜業の時間数のうち 1 時間未満の端数を 30 分未満切り捨て、30 分以上を切り上げて処理することはできる。(○)

---

[問題] 1 か月における時間外労働、休日労働及び深夜業の各々の割増賃金の総額に 1 円未満の端数が生じた場合に、50 銭未満の端数を切り捨て、それ以上を 1 円に切り上げることは違法ではない。(○)

---

[問題] 労働者が 5 分遅刻した場合に、30 分遅刻したものとして賃金カットをするという処理は、全額払いの原則に反し違法である。(○)

---

---

[問題] 上記の場合、遅刻をペナルティーとしてとらえ、就業規則に減給の制裁を定めた場合には、その範囲内でカットすることは、全額払いの原則には反しない。(○)

---

[問題] 判例によると、賃金全額払の原則の趣旨は、使用者が一方的に賃金を控除することを禁止し、もって労働者に賃金の全額を確実に受領させ、労働者の経済生活を脅かすことのないようにその保護を図ろうとするものである。(○)

---

[問題] 労働者が自らの意思で退職金を受け取らない(退職金債権放棄)場合は、労働者の意思が明確であるので債権放棄の意思表示は有効である。(○)

---

[問題] 労働者が退職金債権を放棄する旨の意思表示は、それが労働者の自由な意思に基づくものであるか否かにかかわらず、賃金全額払の原則の趣旨に反し無効である。

(×) 労働者の自由な意思に基づくものであれば、賃金全額払の原則の趣旨に反しない。

---

[問題] 使用者の責めにより解雇された労働者が、「解雇無効期間中に他の職について賃金を得た場合、使用者が解雇無効期間中に支払うべき賃金額のうち平均賃金の6割を超える部分から、他の職で得た賃金を控除することは全額払いの原則に違反しない。(○)

---

[問題] 賞与を支給日に在籍している者に対してのみ支給する旨のいわゆる賞与支給日在籍要件を定めた就業規則の規定は有効である。(○)

---

法 24 条 賃金の支払い 毎月 1 回以上払の原則 (★)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
★	—	—	—	—	—	—	★	—	—

★：択一式 (—) ☆：選択式 (—)



【条文】

② 賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金) については、この限りでない。

ポイント

法 24 条 賃金の支払い 毎月 1 回以上払の原則

[問題] 賃金は、毎月 1 回以上支払わなければならない。 (○)

[問題] 臨時に支払われる賃金、賞与は、毎月 1 回以上払いの原則は適用されない。  
(○)

[問題] 1 カ月を超える期間の出勤成績により支給される精勤手当や一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当は、毎月 1 回以上払いの原則は適用されない。 (○)

[問題] 使用者は、年俸額が 600 万円の労働者に対しては、毎月一定の期日を定めて 1 月 50 万円ずつ賃金を支払わなければならない。

(×) 金額を均等にする必要はない。

法 24 条 賃金の支払い 一定期日払いの原則 (★)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	★	—	—	—	—	—	★	—	—

★：択一式 (H13) ☆：選択式 (—)

【条文】



② 賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金については、この限りでない。

**ポイント** 法 24 条 賃金の支払い 一定期日払いの原則

[問題] 賃金は一定の期日を定めて支払わなければならない。(○)

[問題] 年俸制で雇用されている場合は、毎月 1 回以上払の原則、一定期日払いの原則は、適用されない。

(×) 賃金の 5 原則すべてが適用。

[問題] 所定の賃金支給日が休日に該当する場合、支払日を繰り下げること、繰り上げることはできる。(○)

[問題] 賃金の支払い日を、月給制に関しては毎月月末、週給制に関しては、毎週土曜日とすることは違法ではない。(○)

[問題] 月給制の場合で、賃金を「毎月第 3 木曜日に支給する」とする定めは、月内で期日の変動するので違法である。(○)

法 25 条 非常時払 (★★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	—	—	—	—	—	★	—	★	★

★：択一式 (H7.9) ☆：選択式 (—)

【条文】



使用者は、労働者が出産、疾病、災害その他厚生労働省令で定める非常の場合の費用に充てるために請求する場合においては、支払期日前であっても、既往の労働に対する賃金を支払わなければならない。

**ポイント** 法 25 条 非常時払

[問題] 使用者は、労働者が出産、疾病、災害その他厚生労働省令で定める非常の場合の費用に充てるために【 ① 】する場合には、支払期日前であっても、【 ② 】に対する賃金を支払わなければならない。

①請求 ②既往の労働

[問題] 労働基準法第 25 条により労働者が非常時払を請求しうる事由は、労働者本人に係る出産、疾病、災害に限られず、その労働者の収入によって生計を維持する者に係る出産、疾病、災害も含まれる。(○)

[問題] 非常の場合とは、労働者又は労働者の収入によって生計を維持する者の①出産、②疾病、③災害、④結婚、⑤死亡、⑥その他やむを得ない事由による 1 週間以上の帰郷の場合である。(○)

[問題] 月給、週給等で賃金が定められている場合、「既往の労働に対する賃金」は、施行規則で規定する方法により、日割計算して算定する。(○)



法 26 条 休業手当 (★★★)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	☆	★★	★	★	—	★★	★★	—	★

★：択一式 (H9. 13. 15. 17. 18) ☆：選択式 (—)



【条文】

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の **100 分の 60 以上** の手当を支払わなければならない。

ポイント

法 26 条 休業手当

[問題] 労働基準法第 26 条に定める休業手当は、同条に係る休業期間中において、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、支給する義務は生じない。(○)

[問題] 使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の 100 分の 60 の手当を支払わなければならない。

(×) 100 分の 60 ではなく 100 分の 60 以上。

[問題] 休業手当の支払義務の対象となる「休業」とは、労働者が労働契約に従って労働の用意(準備)し、しかも労働の意思をもっているにもかかわらず、その給付の実現が拒否され又は不可能となった場合をいう。(○)

[問題] 休電による休業については、原則として労働基準法第 26 条の使用者の責に帰すべき事由による休業に該当しない。(○)

[問題] 使用者の責に帰すべき事由には、天災地変等の不可抗力によるものは含まれない。(○)

[問題] 使用者の責に帰すべき事由には、親工場の経営難から下請工場が資材、資金の獲得ができず休業した場合は含まれない。

(×) 含まれる。

---

[問題] 一部の労働者のストライキにより、残りの労働者を就業させることが可能であるにもかかわらず、使用者がこれを拒否した場合は「使用者の責に帰すべき事由」による休業には該当する。(○)

---

[問題] 第26条の「使用者の責に帰すべき事由」は、取引における一般原則たる過失責任主義とは異なる観点をも踏まえた概念というべきである。(○)

---

[問題] 使用者が、その責めに帰すべき事由による休業の場合に支払わなければならない休業手当は、同法第11条の賃金と解される。(○)

---

[問題] 休業手当は、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、休業手当を支給する義務は生じない。(○)

---

[問題] 労働安全衛生法による健康診断の結果、私傷病を理由として医師の証明に基づき、当該証明の範囲内において使用者が休業を命じた場合、休業手当を支払わなければならない。

(×) 休業手当を支払う必要はない。

---

法 27 条 出来高払制の保障給 (★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	—	—	—	—	—	★	—	★	—

★：択一式 (H5. 13. 17) ☆：選択式 (H10)

【条文】



出来高払制その他の請負制で使用する労働者については、使用者は、労働時間に応じ一定額の賃金の保障をしなければならない。

**ポイント** 法 27 条 出来高払制の保障給

[問題] 出来高払制その他の請負制で使用する労働者については、使用者は、労働時間に応じ一定率の賃金の保障をしなければならない。

(×) 一定の率ではなく一定の額。

[問題] 出来高払制の趣旨は、その出来高や成果に応じた賃金の支払を保障しようとすることにある。

(×) 出来高や成果に応じた賃金ではなく、労働した時間に応じて賃金を保障する趣旨。

法 28 条 最低賃金 (一)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

★：択一式 (一) ☆：選択式 (一)

【条文】



賃金の最低基準に関しては、最低賃金法 (昭和三十四年法律第百三十七号) の定めるところによる。

**ポイント** 法 28 条 最低賃金

[問題] 賃金の最低基準に関しては、最低賃金法の定めるところによる。 (○)

法 32 条 労働時間 (★★★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
★★	★★	★	—	—	★★	★★	★	★	★

★：択一式 (H14. 17. 19) ☆：選択式 (—)



【条文】

- ① 使用者は、労働者に、休憩時間を除き 1 週間について **40 時間** を超えて、労働させてはならない。
- ② 使用者は、1 週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き 1 日について **8 時間** を超えて、労働させてはならない。

ポイント

法 32 条 労働時間

[問題] 1 日の所定労働時間が 8 時間の事業場において、1 時間遅刻をした労働者に所定の終業時刻を 1 時間繰り下げて労働させることは、時間外労働に従事させたことにはならない。(○)

[問題] 使用者は、労働者に、休憩時間を除き 1 週間について 40 時間以上労働させてはならない。

(×) 40 時間以上ではなく 40 時間を超えて。

[問題] 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き 1 日について 8 時間を超えて、労働させてはならない。(○)

[問題] 労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、「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」とするのが、判例である。(○)

[問題] 労働時間に関する規定の適用は、同一事業主に属する異なった事業場において労働する場合だけでなく、事業主を異にする事業場での労働も通算される。(○)

[問題] 「労働」とは、一般的に、使用者の指揮監督のもとにあることをいい、必ずしも現実に精神又は肉体を活動させていることを要件とはしない。(○)

---

[問題] 運転手が2名乗り込んで交替で運転に当たる場合、運転しない者が助手席で休息し、又は仮眠をとっている場合でもそれは「労働」であり、労働基準法上の労働時間に該当する。(○)

---

[問題] 労働者が使用者の実施する教育、研修に参加する時間を労働基準法上の労働時間とするかどうかは、実質的にみて出席の強制があるか否かにより判断すべきものである。(○)

---

[問題] 訪問介護の業務に関して、訪問介護先から次の訪問介護先への移動時間は、使用者の指揮監督下に置かれている時間であり、労働時間数に応じて賃金を支払わなければならない。(○)

---

[問題] 使用者は労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有している。(○)

---

[問題] 使用者が行う始業・終業時刻の確認及び記録の方法として、使用者が自ら現認することにより確認し記録すること又はタイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認し記録することが求められている。(○)

---

法 40 条 法定労働時間の特例 (一)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

★：択一式 (H7.18) ☆：選択式 (—)



【条文】

常時 10 人未満の労働者を使用する次の事業の使用者は、1 週間について 44 時間まで労働させることができる。

商業・映画、演劇業（映画の製作の事業は除く）・保健衛生業・接客娯楽業

**ポイント** 法 40 条 法定労働時間の特例

[問題] 使用者は、商業・映画演劇業（映画の製作の事業を除く。）、保健衛生、接客娯楽業のうち常時【 ① 】の労働者を使用するものについては、労働時間の規定にかかわらず、一週間について【 ② 】時間、一日について【 ③ 】時間まで労働させることができる。

①10 人未満 ②44 ③8

[問題] 満 18 歳に満たない年少者についても、上記要件に該当する事業の場合、法定労働時間の特例が適用される。

(×) 適用されない。

[問題] 変形労働時間制においても、上記該当する事業の場合、法定労働時間の特例が適用される。

(×) 適用されるのは、1 カ月単位の変形労働時間制とフレックスタイム制である。他は適用されない。

法 38 条 労働時間の通算、坑内労働 (★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	—	★	—	—	—	★	—	—	—

★：択一式 (H5. 6. 14) ☆：選択式 (—)



【条文】

- ① 労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。
- ② 坑内労働については、労働者が坑口に入った時刻から坑口を出た時刻までの時間を、休憩時間を含め労働時間とみなす。

ポイント

法 38 条 労働時間の通算、坑内労働

[問題] 労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。(○)

[問題] 坑内労働については、労働者が坑口に入った時刻から坑口を出た時刻までの時間を、休憩時間を除いて労働時間とみなす。  
(×) 休憩時間を含んで労働時間とみなす。

[問題] 労働時間の通算に関しては、派遣中の労働者についても適用される。(○)

法 32 条の 2 第 1 項 1 カ月単位の変形労働時間制 (★★★)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	—	★	—	—	—	★	★	—	★★

★：択一式 (H8. 13. 15. 17. 18. 19) ☆：選択式 (—)



【条文】

- ① 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては、その労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、又は就業規則その他これに準ずるものにより、1 カ月以内の一定の期間を平均し 1 週間当たりの労働時間が **40 時間** を超えない定めをしたときは、その定めにより、特定された週において **40 時間** 又は特定された日において **8 時間** を超えて、労働させることができる。
- ② 使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の協定を行政官庁に届け出なければならない。

ポイント

法 32 条の 2 第 1 項 1 カ月単位の変形労働時間制

〔問題〕使用者は、労使協定又は就業規則その他これに準ずるものにより、1 カ月以内の一定の期間を平均し 1 週間当たりの労働時間が 40 時間を超えない定めをしたときは、その定めにより、特定された週において 40 時間又は特定された日において 8 時間を超えて、労働させることができる。(特例事業の場合は 44 時間) (○)

〔問題〕1 カ月単位の変形労働時間制により、毎週日曜を起算日とする 1 週間について、各週の月曜、火曜、木曜、金曜を所定労働日とし、その所定労働時間をそれぞれ 9 時間、計 36 時間としている事業場において、その各所定労働日に 9 時間を超えて労働時間を延長すれば、その延長した時間は法定労働時間を超えた労働となる。(○)

〔問題〕上記の事業場において、あらかじめ水曜の休日を前日の火曜に、火曜の労働時間をその水曜に振り替えて 9 時間の労働をさせたときは、水曜の労働はすべて法定労働時間内の労働になる。

(×) 特定された週を変更しているので、1 カ月単位の変形労働時間制の恩恵は受けられず、水曜日の 1 日 8 時間の法定労働時間を超えた 1 時間に対して割増賃金が発生。

〔問題〕日曜から金曜までの間において所定どおり労働した後の土曜に 6 時間の労働をさせた場合は、6 時間が法定労働時間を超えた労働になる。

(×) そのうちの 2 時間が法定労働時間を超えた労働になる。



---

[問題] 1か月単位の変形労働時間制を採用した場合、変形期間における所定労働時間の総枠の計算は、下記の通りである。(○)

その事業場の週法定労働時間 × 変形期間の暦日数 ÷ 7

---

[問題] 1か月単位の変形労働時間制については、使用者は、当該変形期間の途中において、業務の都合によって任意に労働時間を変更することができる。

(×) 使用者が業務の都合によって任意に労働時間を変更するような制度はこれに該当しない。

---

[問題] 派遣労働者を派遣先で1か月単位の変形労働時間制で労働させるには「派遣先」において労使協定又は就業規則等にその旨を定める必要がある。

(×) 派遣先ではなく派遣元。

---

[問題] 1か月単位の変形労働時間制については、労使協定又は就業規則その他これに準ずるものによるほか、労使委員会の委員の過半数の多数による議決による決議によってこれを行うことができる。

(×) 労使委員会の委員の5分の4以上の多数による議決による決議。

---

[問題] 1か月単位の変形労働時間制を採用している事業場において、就業規則で休日振替を規定している場合、休日振替の結果、1日8時間又は1週40時間を超える所定労働時間が設定されていない日又は週で、1日8時間又は1週40時間を超える時間は時間外労働となる。(○)

---

法 32 条の 3 フレックスタイム制 (★)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	—	—	—	—	—	★	—	★	—

★ : 択一式 (H7. 8. 11. 13. 14. 15) ☆ : 選択式 (—)



【条文】

使用者は、就業規則その他これに準ずるものにより、その労働者に係る始業及び終業の時刻をその労働者の決定にゆだねることとした労働者については、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めたときは、その協定で②の清算期間として定められた期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において、1週間において40時間又は1日において8時間を超えて、労働させることができる。

- ① 対象となる労働者の範囲
- ② 清算期間 (その期間を平均し1週間当たりの労働時間が **40時間**を超えない範囲内において労働させる期間をいい、1カ月以内の期間に限るものとする。)
- ③ 清算期間における総労働時間
- ④ 標準となる1日の労働時間
- ⑤ 労働者が労働しなければならない時間帯 (コアタイム) を定める場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻
- ⑥ 労働者がその選択により労働することができる時間帯 (フレキシブルタイム) に制限を設ける場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻

**ポイント** 法 32 条の 3 フレックスタイム制

[問題] 使用者は、【 ① 】により、その労働者に係る【 ② 】をその労働者の決定にゆだねることとした労働者については、当該事業場の労働者の過半数労働組合等との書面による協定により、【 ③ 】として定められた期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において、1週間において40時間又は1日において8時間を超えて、労働させることができる。

①就業規則その他これに準ずるもの      ②始業及び終業の時刻      ③清算期間

---

〔問題〕 書面による協定の内容

(1)対象となる労働者の範囲

(2)清算期間（その期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、1カ月以内の期間に限るものとする。）

(3)清算期間における【 ① 】

(4)標準となる1日の労働時間

(5)コアタイムを定める場合には、その時間帯の【 ② 】

(6)フレキシブルタイムに制限を設ける場合には、その時間帯の【 ② 】

①総労働時間    ②開始及び終了の時刻

---

〔問題〕 フレックスタイム制は、始業及び終業の時刻の両方を労働者の決定に委ねることを要件としており、始業又は終業時刻の一方についてのみ労働者の決定に委ねるものは本条に含まれない。（○）

---

〔問題〕 労働時間の特例（週44時間）が適用される事業場では、1カ月単位の変形労働時間制とフレックスタイム制は採用することはできる。（○）

---

〔問題〕 フレックスタイム制を採用した場合であっても、一斉休憩の原則は適用される。（○）

---

〔問題〕 フレックスタイム制を採用した場合、使用者は、その対象労働者については、就業規則において、各日の休憩時間の長さを定め、それをとる時間帯は労働者にゆだねる旨記載する必要がある。（○）

---

〔問題〕 派遣労働者をフレックスタイム制で労働させるためには、派遣先事業場で就業規則等の定めをし、労使協定に所定の事項を定める必要がある。

（×）派遣元事業場で就業規則等の定めをする。

---

〔問題〕 使用者は、1カ月単位の変形労働時間制、フレックスタイム制、1年単位の変形労働時間制又は1週間単位の非定型的変形労働時間制により労働させる場合、育児を行う者その他特別の配慮を要する者について、これらの者が育児等に必要な時間を確保できるような配慮をしなければならない旨規定されている。

（×）フレックスタイム制に関しては、育児等に必要な時間を確保できるような配慮は不要。

法 32 条の 4 1 年単位の変形労働時間制 (★)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	—	★	—	—	—	—	—	★	—

★：択一式 (H9. 10. 11. 17. 18) ☆：選択式 (—)



【条文】

使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めたときは、対象期間として定められた期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において、当該協定で定めるところにより、特定された週において40時間又は特定された日において8時間を超えて、労働させることができる。

- ① 対象となる労働者の範囲
- ② 対象期間 (その期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、1カ月を超え1年以内の期間に限るものとする。)
- ③ 特定期間 (対象期間中の特に業務が繁忙な期間をいう。)
- ④ 対象期間における労働日及び当該労働日ごとの労働時間 (対象期間を1カ月以上の期間ごとに区分することとした場合においては、当該区分による各期間のうち当該対象期間の初日の属する期間 (「最初の期間」) における労働日及び当該労働日ごとの労働時間並びに当該最初の期間を除く各期間における労働日数及び総労働時間)
- ⑤ その他厚生労働省令で定める事項

ポイント 法 32 条の 4 1 年単位の変形労働時間制

〔問題〕使用者は、当該事業場に、労働者の過半数組合等との書面による協定により、第32条の規定にかかわらず、その協定で【 ① 】として定められた期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において、当該協定で定めるところにより、【 ② 】において40時間又は【 ③ 】において8時間を超えて、労働させることができる。

- ①対象期間    ②特定された週    ③特定された日

---

[問題] 書面により定める事項

- (1) 対象となる労働者の範囲
  - (2) 対象期間（その期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、【 ① 】の期間に限るものとする。
  - (3) 【 ② 】（対象期間中の特に業務が繁忙な期間をいう。）
  - (4) 対象期間における労働日及び当該労働日ごとの労働時間
  - (5) 有効期間
- ①1カ月を超え1年以内      ②特定期間

---

[問題] 労働基準法第32条の4に定めるいわゆる1年単位の変形労働時間制の対象期は、1か月を超え1年以内であれば3か月や6か月でもよい。（○）

---

[問題] 労働基準法第32条の4に定める1年単位の変形労働時間制においては、原則、1日10時間、1週52時間という労働時間の上限が定められている。（○）

---

[問題] 対象期間を1か月以上の期間ごとに区分した場合における最初の期間を含む各期間については、労使協定に当該各期間の労働日数及び総労働時間を定めることが必要である。（×）最初の期間を除く。

---

[問題] 上記、当該各期間の初日の少なくとも30日前に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の同意を得て、労働日を定めなければならない。  
（×）労働日及び労働日ごとの労働時間を定めなければならない。

---

[問題] 1年単位の変形労働時間制においては、対象期間が3か月を超える場合は、原則として、1年当たりの労働日数は280日が限度である。（○）

---

[問題] 上記の特例として、隔日勤務のタクシーの運転手の場合、1日の労働時間の上限は、12時間である。  
（×）16時間

---

[問題] 積雪地域の建設業の屋外労働者については、1週間の労働時間の限度は、48時間を超える週数にかかわらず、52時間である。（○）

---

[問題] 厚生労働大臣は、【 ① 】の意見を聴いて、対象期間における労働日数の限度並びに1日及び1週間の労働時間の限度並びに対象期間（第一項の協定で特定期間として定められた期間を除く。）及び同項の協定で特定期間として定められた期間における連続して労働させる日数の限度を定めることができる。

①労働政策審議会

法32条の5 1週間単位の非定型的変形労働時間制 (★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	—	★	—	—	—	—	—	★	—

★：択一式（－） ☆：選択式（－）

【条文】



① 使用者は、日ごとの業務に著しい繁閑の差が生ずることが多く、かつ、これを予測した上で就業規則その他これに準ずるものにより各日の労働時間を特定することが困難であると認められる厚生労働省令で定める事業（小売業、旅館、料理店及び飲食店）であって、常時使用する労働者の数が **30人未満**のものに従事する労働者については、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、**1日について10時間**まで労働させることができる。

② 使用者は、①の規定により労働者に労働させる場合においては、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働させる **1週間の各日の労働時間**を、あらかじめ、当該労働者に通知しなければならない。

ポイント

法32条の5 1週間単位の非定型的変形労働時間制

[問題] 1週間単位の非定型的変形労働時間制は、小売業、旅館、料理店若しくは飲食店の事業の事業場、又は、常時使用する労働者の数が30人未満の事業場、のいずれか1つに該当する事業場であれば採用することができる。

(×) 又はではなく、「かつ」

---

[問題] 1週間単位の非定型的変形労働時間制については、日ごとの業務の繁閑を予測することが困難な事業に認められる制度であるため、1日の労働時間の上限は定められていない。

(×) 1日の上限は10時間と定められている。

---

[問題] 緊急でやむを得ない事由がある場合、あらかじめ通知した労働時間を変更しようとする日までに、書面で当該労働者に通知することによりその労働時間を変更することができる。

(×) 変更しようとする前日までに

---

[問題] 使用者は、前項の規定により労働者に労働させる場合においては、当該労働させる一週間の各日の労働時間を、あらかじめ、当該労働者に通知しなければならない。

(○)

---

法 33 条 災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等 (★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	—	★	—	—	—	—	—	—	—

★：択一式 (H7. 9. 11. 12. 13) ☆：選択式 (—)



【条文】

① 災害その他避けることのできない事由によって、**臨時の必要**がある場合においては、使用者は、行政官庁（所轄労働基準監督署長）の許可を受けて、その必要の限度において労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。  
ただし、**事態急迫**のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。

(中略)

③ **公務**のために**臨時の必要**がある場合においては、①の規定にかかわらず、官公署の事業に従事する国家公務員及び地方公務員については、労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。

ポイント

法 33 条 災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等

[問題] 災害その他避けることのできない事由によって、【 ① 】がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において労働時間を延長し、休日に労働させることができる。ただし、【 ② 】のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。

①**臨時の必要**    ②**事態急迫**

[問題] 災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合、使用者は、その必要の限度において労働時間を延長し、休日に労働させることができる。

(×) 行政官庁の許可を受ける必要があるので誤り。

[問題] 上記の場合、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。(○)

[問題] 派遣労働者については、許可を受ける義務を負うのは、派遣元の使用者である。

(×) 派遣先の使用者



法 34 条 休憩 (★★★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
★★	★★	—	★★	★★	—	★	—	★	★

★：択一式 (H6. 10. 11. 12. 14. 15) ☆：選択式 (—)



【条文】

- ① 使用者は、労働時間が 6 時間を超える場合においては**少なくとも 45 分**、8 時間を超える場合においては**少なくとも 1 時間**の休憩時間を労働時間の**途中**に与えなければならない。
- ② ①の休憩時間は、**一斉**に与えなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、この限りでない。
- ③ 使用者は、①の休憩時間を**自由**に利用させなければならない。

ポイント

法 34 条 休憩

[問題] 労働基準法第 34 条に定める休憩時間は、労働基準監督署長の許可を受けた場合に限り、一斉に与えなくてもよい。

(×) 「労働基準監督署長の許可を受けた場合」ではなく、「労使協定を締結した場合」にすれば正解。

[問題] 使用者は、労働時間が 6 時間以上の場合においては少なくとも 45 分、8 時間以上の場合においては少なくとも 1 時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。

(×) 6 時間以上⇒6 時間を超える    8 時間以上⇒8 時間を超える

[問題] 休憩時間は、一斉に与えなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定（労使協定）があるときは、一斉に与える必要はない。(○)

[問題] 上記の労使協定は、所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。

(×) 届出は不要。

---

[問題] 休憩時間中の所属長の外出許可については、事業場内で自由に休息できる場合には、必ずしも違法ではない。(○)

---

[問題] 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違法ではない。(○)

---

[問題] 企業秩序維持の見地から、企業施設内での演説、集会、ビラ配布等の政治活動を休憩時間中に行うことを制約することは可能である。(○)

---

[問題] 公衆の不便を避けるために、運輸交通業、郵便もしくは信書便の事業に使用される労働者のうち、列車、船舶、航空機等の乗務員で長距離に渡り継続して乗務する者(6時間を超える区間)には、休憩時間を与えないことができる。(○)

---

[問題] 郵便通信事業に使用される労働者で屋内勤務者 30 人未満の日本郵便株式会社の営業所において郵便の業務に従事する者には、休憩時間を与えないことができる。(○)

---

[問題] 下記の事業については、休憩時間を一斉に与える必要はない。(○)  
運輸交通業、商業、金融・広告業、映画・演劇業、郵便通信業、保健衛生業  
接客娯楽業、官公署の事業

---

[問題] 満 18 歳に満たない者についても、上記の事業で労働する場合には、休憩時間を一斉に与える必要はない。

(×) 労使協定の締結がなければ、休憩時間を一斉に与えなければならない。

---

法 35 条 休日 (★★★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	★★	—	★	★	—	—	—	—	★

★：択一式 (H4. 5. 10. 13. 18) ☆：選択式 (—)



【条文】

- ① 使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない。
- ② 前項の規定は、4週間を通じ4日以上の休日を与える使用者については適用しない。

ポイント

法 35 条 休日

〔問題〕労働基準法第 35 条に定める「一回の休日」は、24 時間継続して労働義務から解放するものであれば、起算時点は問わないのが原則である。

(×) 単なる継続 24 時間では足りず、午前 0 時から午後 12 時までの暦日であることが要件。

〔問題〕上記の例外として、交替制勤務者については、一定の場合に継続 24 時間を休日として与えればさしつかえない。(○)

〔問題〕使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも 1 回の休日を与えなければならない。(○)

〔問題〕変形休日制を採用した場合、原則毎週少なくとも 1 回の休日を与えるという規定は適用されずに、4 週間を通じて 4 日以上 of 休日を確保する必要がある。(○)

〔問題〕変形休日制の場合、就業規則その他これに準ずるものにおいて、4 日以上 of 休日を与えることとする 4 週間の起算日を明らかにしなければならない。(○)

〔問題〕出張中の休日に関して、物品の監視等の指示があれば、その日は休日労働になり、割増賃金が必要になる。(○)

〔問題〕休日の振替えが行われた場合、当初の休日は労働義務のある労働日となり、4 週 4 日の休日が確保されていれば、その日の労働は休日労働とはならない。(○)

---

[問題] 代休を取得するためには、就業規則に、代休ができる旨の規定を設け、代休をする前にあらかじめ代休する日を特定することが必要である。

(×) 代休を休日の振替えにすれば正解。

---

[問題] 休日は、原則午前0時から継続した24時間（歴日）を単位とする。（○）

---

[問題] 上記の例外として、8時間3交代が就業規則等により制度化され、かつ番方交代が規則的に定められている場合には、継続24時間の休息を与えれば休日扱いになる。

(○)

---

[問題] 代休とは、あらかじめ休日と他の特定の労働日を振り返る措置を取らずに、休日に労働させ、事後に代わりの休日を与える措置で、割増賃金の支払いが必要になる。

(○)

---

法 36 条 時間外及び休日労働 (★★★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
☆	—	★	—	★	★	—	★★	—	★★

★：択一式 (H7. 9. 11. 12. 13. 15. 16. 17. 18. 19) ☆：選択式 (H13. 14)

【条文】



使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては、その労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁（所轄労働基準監督署長）に届け出た場合においては、労働時間又は休日に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。ただし、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、1日について2時間を超えてはならない。

ポイント 法 36 条 時間外及び休日労働

〔問題〕 坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、1日について2時間を超えてはならないと規定されている。

〔問題〕 坑内労働等とその他の労働が同一の日に行われる場合、例えば、坑内労働等に8時間従事した後にその他の労働に2時間を超えて従事させることは、本条による協定の限度内であっても本条に抵触する。

(×) 36 協定の限度内であれば、本条に抵触しない。  
(10 時間を超えて労働させることができる。)

〔問題〕 坑内労働等の労働時間の延長は、1日について2時間を超えてはならないと規定されているが、休日においては、10時間を超えて休日労働をさせることを禁止する法意であると解されている。(○)

〔問題〕 労働時間等設定改善委員会が設置されている事業場においては、その委員の5分の4以上の多数による議決により決議が行われたときは、当該決議を本条に規定する労使協定に代えることができる。(○)

---

[問題] 時間外及び休日労働の場合、委員の5分の4以上の多数による議決による決議は、所轄労働基準監督署長への届出は免除されている。

(×) 免除されていない。

---

[問題] 本社、支店及び営業所の全てにおいてその事業場の労働者の過半数で組織する単一の労働組合がある会社において、本社で社長と単一労働組合の本部の長とが締結した36協定に基づき、支店又は営業所がそれぞれ当該事業場の業務の種類、労働者数等を記入して、所轄労働基準監督署長に届け出た場合、有効なものとして取り扱うこととされている。(○)

---

[問題] 労使協定(36協定)の効力は、その協定で定めるところにより労働させても労働基準法に違反しないという免罰効果を有する。(○)

---

[問題] 労働基準法第36条に定めるいわゆる36協定は、これを所轄労働基準監督署長に届け出てはじめて使用者が労働者に適法に時間外労働又は休日労働を行わせることを可能とする。(○)

---

[問題] 事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合において、使用者が、その労働組合と36協定を締結し、これを行政官庁に届け出た場合、その協定が有する労働基準法上の効力は、当該組合の組合員でない他の労働者には及ばない。

(×) 他の労働者に及ぶ。労働協約の場合は、その労働協約を締結した労働組合の組合員のみに効力が生じる。

---

[問題] 派遣労働者を派遣先の事業場で時間外労働させるためには、派遣先の事業場において、36協定を締結し、所轄労働基準監督署長に届出る必要がある。

(×) 派遣先ではなく、派遣元で36協定を締結する必要がある。

---

[問題] 36協定を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出た場合、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、1日について2時間を超えてはならないとされている。(○)

---

[問題] 36 協定において協定すべき内容は、下記のとおりである。(○)

- ①時間外又は休日の労働をさせる必要のある具体的事由
- ②業務の種類
- ③労働者の数
- ④1日及び1日を超える一定の期間について延長することができる期間又は労働させることができる休日
- ⑤労使協定の有効期間

### 則6条 労使協定に係る過半数労働者 (★★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	—	★	★	—	★	—	—	—	—

★：択一式 (H13. 14. 15. 17. 16. 19) ☆：選択式 (—)

【条文】

(略)

### ポイント 則6条 労使協定に係る過半数労働者

[問題] 36 協定を締結する労働者側の当事者は、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者とされている。(○)

[問題] 労働者の過半数を代表する者の選出は、必ず投票券等の書面を用いた労働者による投票によって行わなければならない。

(×) 投票券等の書面による投票に限らないので誤り。法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により行う。

[問題] 法41条第2号の管理監督者は、過半数を代表する者になることはできないが、過半数代表者の選出には参加することは可能である。(○)

[問題] 労働組合のない事業場において、36協定を締結する場合、「労働者の過半数を代表する者」を選出するときの当該事業場の労働者数の算定に当たっては、当該事業場に派遣されて現に指揮命令を受けて働いている派遣労働者も含めなければならない。

(×) 派遣元事業場の労働者数に算入されるため、派遣先事業場の労働者数には算入されない。

法 36 条 2 項～4 項 労働時間の延長の限度に関する基準 (一)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

★：択一式 (H11. 12) ☆：選択式 (H13)

【条文】



② 厚生労働大臣は、労働時間の延長を適正なものとするため、36協定で定める労働時間の延長の限度、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して基準を定めることができる。

③ 36協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定で労働時間の延長を定めるに当たり、当該協定の内容が①の基準に適合したものとなるようにしなければならない。

④ 行政官庁(所轄労働基準監督署長)は、①の基準に関し、36協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

**ポイント** 法 36 条 2 項 労働時間の延長の限度に関する基準

[問題] 労働基準監督署長は、労働時間の延長を適正なものとするため、36協定で定める労働時間の延長の限度、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して基準を定めることができる。

(×) 労働基準監督署長ではなく、厚生労働大臣である。



[問題] 時間外労働の延長に関する基準

期間	原則	1年単位の変形労働時間制
1週間	15時間	14時間
1カ月	【 ① 】	42時間
1年	【 ② 】	【 ③ 】

①45時間 ②360時間 ③320時間

[問題] 厚生労働大臣は、労働時間の延長を適正なものとするため、36協定で定める労働時間の延長の限度、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、【 ① 】、【 ② 】その他の事情を考慮して基準を定めることができる。

①労働者の福祉 ②時間外労働の動向

[問題] 臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合には、「特別条項付き36協定」を結ぶことにより、限度時間を超える時間を延長時間とすることができる。(○)

[問題] 特別の事情は臨時的なものに限られ、具体的には、一時的又は突発的であること、全体として1年の半分を超えないこと等が、見込まれることが必要である。(○)

[問題] 特別な事情とは、納期のひっ迫、大規模なクレームへの対応、機械のトラブルへの対応等であり、単に業務繁忙な時、使用者が必要と認める時等は該当しない。(○)

法 37 条 時間外、休日および深夜の割増賃金 (★★★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	★	★	★★	—	☆	★	—	★	★

★：択一式 (H6. 7. 10. 12. 13. 14. 16. 17. 18. 19) ☆：選択式 (H13. 25)

【条文】



① 使用者が、「災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等」又は「時間外及び休日労働」の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常労働時間又は労働日の賃金の計算額の **2割5分以上5割以下** の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が1カ月について **60時間** を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常労働時間の賃金の計算額の **5割以上** の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

**ポイント** 法 37 条 時間外、休日および深夜の割増賃金

[問題] 使用者が、「災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働」又は「時間外及び休日の労働」の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合、その時間又はその日の労働については、【 ① 】の賃金の計算額の【 ② 】の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が1カ月について【 ③ 】を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常労働時間の賃金の計算額の5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

①通常労働時間又は労働日 ②2割5分以上5割以下 ③60時間

[問題]

労働の種類		割増賃金の算定に係る率
時間外労働	60時間まで	2割5分以上の率
	60時間を超える	【 ① 】以上の率
深夜労働		【 ② 】以上の率
休日労働		【 ③ 】以上の率

①5割 ②2割5分 ③3割5分

[問題] 時間外労働と深夜労働の併用

労働の種類		割増賃金の算定に係る率
時間外労働+深夜労働	60時間まで	【 ① 】以上の率
	60時間を超える	【 ② 】以上の率
休日労働+深夜労働		【 ③ 】以上の率

①5割 ②7割5分 ③6割

[問題] 休日労働が、8時間を超え、深夜業に該当しない場合の割増賃金は、休日労働と時間外労働の割増率を合算しなければならない。

(×) 休日労働に関しては、その労働時間が8時間を超えても（つまり時間外労働）3割5分以上の率で計算した割増賃金を支払えば足りる。

[問題] 使用者が、午後10時から午前5時まで（厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後11時から午前6時まで）の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。（○）

[問題] 通勤手当は、労働とは直接関係のない個人的事情に基づいて支払われる賃金であるから、割増賃金の基礎となる賃金には算入しない。（○）

[問題] 派遣先の使用者が派遣中の労働者に時間外・休日労働させた場合には、理由の如何を問わず、派遣先の使用者が割増賃金を支払わなければならない。

(×) 派遣元の使用者が割増賃金を支払わなければならない。

[問題] 労働安全衛生法に規定する特殊健康診断に要する時間は、労働時間であり法定労働時間外に行われた時は、割増賃金が必要になる。（○）

[問題] 労働安全衛生法に規定する一般健康診断に要する時間は労働時間であり、法定労働時間外に行われた時は、割増賃金が必要になる。

(×) 労働時間に該当しないので割増賃金は不要。

[問題] 使用者から会議への参加を命じられ、その会議が法定労働時間を超えて引き続き行われたときは、使用者は、当該引き続き行われた時間について、割増賃金を支払わなければならない。（○）

---

〔問題〕安全委員会の会議が法定労働時間外に行われた場合、使用者は、当該会議の参加に要した時間について、割増賃金を支払う必要はない。

(×) 割増賃金を支払う必要がある。

---

〔問題〕就業規則に休日を振り返ることができる旨の規定を設け、この規定に基づき、あらかじめ、ある週の休日を翌週の労働日と振り替えた場合には、休日労働とはならない。

(○)

---

〔問題〕上記、休日を振り替えたことにより、その週の労働時間が1週間の法定労働時間を超えるときは、その超えた時間については時間外労働となり、時間外労働に関する割増賃金を支払わなければならない。(○)

---

〔問題〕割増賃金の基礎となる賃金には、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、3カ月を超える期間ごとに支払われる賃金は算入しない。(×) 3カ月を超える期間ごとではなく、1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金である。

---

〔問題〕危険作業手当の対象となる危険作業を法定労働時間外に行った場合、当該危険作業手当を割増賃金の計算の基礎に算入しない。

(×) 危険作業手当は、割増賃金の計算の基礎に含める。

---

〔問題〕家族数に関係なく一律に支給されている家族手当は、割増賃金の算定基礎賃金に含める必要はない。

(×) 算定基礎賃金に含めなければならない。

---

〔問題〕居住者には3万円、持家の居住者には1万円というように、住宅の形態ごとに一律に定額で支給する住宅手当は、同法第37条の割増賃金の基礎となる賃金には算入しない。

(×) 一律に支給される住宅手当は、割増賃金の基礎となる賃金に算入しなければならない。

---

〔問題〕完全歩合給制であるタクシー運転手は、通常の賃金と時間外及び深夜の割増賃金に該当する部分とが判別できない場合、時間外労働及び深夜の割増賃金が支払われたとすることはできない。」というのが判例である。

(○) 高知観光事件

---

[問題] 割増賃金の規定は、強行法規なので、労使合意により割増賃金を支払わない申し合わせがあっても無効である。(○)

---

[問題] 休日に時間外労働を行った場合は、6割以上の率の割増賃金が発生する。

(×) 休日+時間外労働という考え方はないので、3割5分以上の率を支払えばよい。

---

[問題] 平日の時間外労働が深夜に渡り、翌日の法定休日に至った場合は、深夜0時から休日として扱う。(○)

---

法 37 条 3 項 割増賃金の支払いに代わる休暇の付与 (一)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

★：択一式 (一) ☆：選択式 (一)



【条文】

使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、法 37 条 1 項ただし書の規定により割増賃金を支払うべき労働者に対して、当該割増賃金の支払いに代えて、通常の労働時間の賃金が支払われる休暇（第 39 条の規定による有給休暇を除く。）を厚生労働省令で定めるところにより与えることを定めた場合において、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該労働者の法 37 条 1 項ただし書に規定する時間を超えた時間の労働のうち当該取得した休暇に対応するものとして厚生労働省令で定める時間の労働については、法 37 条 1 項ただし書の規定による割増賃金を支払うことを要しない。

ポイント

法 37 条 3 項 割増賃金の支払いに代わる休暇の付与

〔問題〕 割増賃金の支払いに代わる休暇の付与は、時間外労働の時間数に関係なく代替休暇の対象になる。

(×) 時間外労働のうち 60 時間を超える部分が代替休暇の対象になる。

〔問題〕 使用者が、労働者の過半数労働組合等との書面による協定により、割増賃金を支払うべき労働者に対して、【 ① 】の支払に代えて、【 ② 】（第 39 条の規定による有給休暇を除く。）を厚生労働省令で定めるところにより与えることを定めた場合において、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該労働者の法 37 条 1 項ただし書に規定する時間を超えた時間の労働のうち当該取得した休暇に対応するものとして厚生労働省令で定める時間の労働については、法 37 条 1 項ただし書に規定する【 ① 】を支払うことを要しない。

①割増賃金 ②通常の労働時間の賃金が支払われる休暇

法 38 条 時間計算 (一)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

★：択一式 (一) ☆：選択式 (一)

【条文】



- ① 労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。
- ② 坑内労働については、労働者が坑口に入った時刻から坑口を出た時刻までの時間を、休憩時間を含め労働時間とみなす。

ポイント

法 38 条 時間計算

[問題] 労働時間は、事業場を【 ① 】においても、労働時間に関する規定の適用については【 ② 】する。

① 異にする場合 ② 通算

[問題] 坑内労働については、労働者が坑口に入った時刻から坑口を出た時刻までの時間を、休憩時間を除いて労働時間とみなす。

(×) 休憩時間を含めて労働時間とみなす。

法 38 条の 2 事業場外労働に関するみなし労働時間制 (★)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	—	★	—	—	—	—	☆	—	—

★：択一式 (H5. 6. 8. 11. 18) ☆：選択式 (H12)



【条文】

- ① 労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす。ただし、当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合においては、当該業務に関しては、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなす。
- ② ①ただし書の場合において、当該業務に関し、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、その協定で定める時間を①項ただし書の当該業務の遂行に通常必要とされる時間とする。
- ③ 使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、①の協定を行政官庁に届け出なければならない。

ポイント

法 38 条の 2 事業場外労働に関するみなし労働時間制

[問題] 労働者が労働時間の全部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす。

(×) 「全部」ではなく「全部又は一部」のため誤り。

[問題] 当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合、事業場外において従事する業務については、当該業務の遂行に【 ① 】労働したものとみなす。

①通常必要とされる時間

[問題] 上記の場合、労使協定を締結したときは、その協定で定める時間を当該業務の遂行に通常必要とされる時間とする。(○)

[問題] 労使協定で定める時間は、事業場外で業務に従事した時間および事業場内で労働した時間である。

(×) 事業場内に関しては、別途把握しなければならない。



〔問題〕 上記労使協定は、有効期間を定める必要があるが、すべてにおいて所轄労働基準監督署長への届出が必要である。

(×) 労使協定で定める時間が法定労働時間を超える場合には、届出が必要。

〔問題〕 事業場外労働のみなし制は、情報通信機器を用いて行う在宅勤務の場合、一定の要件があれば、事業場外労働に関するのみなし労働時間制の適用を受ける場合がある。

(○)

### 法 38 条の 3 専門業務型裁量労働制 (★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
★	—	—	—	—	—	—	—	—	—

★：択一式 (H9. 12. 15. 16. 19) ☆：選択式 (—)

#### 【条文】



使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、労働者を①に掲げる業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、②に掲げる時間労働したものとみなす。

① 業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難なものとして厚生労働省令で定める業務のうち、労働者に就かせることとする業務（「対象業務」）

② 対象業務に従事する労働者の労働時間として算定される時間

③ 対象業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、当該対象業務に従事する労働者に対し使用者が具体的な指示をしないこと。

④ 対象業務に従事する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置を当該協定で定めるところにより使用者が講ずること。

⑤ 対象業務に従事する労働者からの苦情の処理に関する措置を当該協定で定めるところにより使用者が講ずること。

⑥ 当該協定の有効期間の定め

ポイント

法 38 条の 3 専門業務型裁量労働制

〔問題〕 「事業場外労働のみなし労働時間制」「専門業務型裁量労働制」「企画業務型裁量労働制」のいずれも、休憩、休日、深夜業に関する規定の適用は排除されない。

(○) 労働基準法が適用される。

〔問題〕 専門業務型裁量労働制を採用する場合において、労働時間の算定については労使協定で定めることとした場合、当該協定に定めるべき時間は、1日当たりの労働時間である。(○)

〔問題〕 専門業務型裁量労働制の対象業務とは、業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の【 ① 】及び【 ② 】に関し使用者が【 ③ 】をすることが困難なものとして厚生労働省令で定める業務である。

①遂行の手段 ②時間配分の決定等 ③具体的な指示

〔問題〕 対象業務に従事する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の【 ① 】を確保するための措置を当該協定で定めるところにより使用者が講ずる必要がある。

①健康及び福祉

〔問題〕 対象業務に従事する労働者からの【 ① 】に関する措置を当該協定で定めるところにより使用者が講ずることが必要である。

①苦情の処理

法 38 条の 4 企画業務型裁量労働制 (一)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

★：択一式 (H12. 15. 16. 17) ☆：選択式 (H17. 18)



【条文】

賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会（使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とするものに限る。）が設置された事業場において、当該委員会がその委員の **5 分の 4 以上** の多数による議決により次に掲げる事項に関する決議をし、かつ、使用者が、厚生労働省令で定めるところにより当該決議を行政官庁に届け出た場合において、②に掲げる労働者の範囲に属する労働者を当該事業場における①に掲げる業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、③に掲げる時間労働したものとみなす。

① 事業の運営に関する事項についての 企画、立案、調査及び分析の業務 であつて、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等 に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務（「対象業務」）

② 対象労働者の範囲

③ 対象業務に従事する対象労働者の範囲に属する労働者の 労働時間として算定される時間

④ 対象業務に従事する対象労働者の範囲に属する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の 健康及び福祉 を確保するための措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。

⑤ 対象業務に従事する対象労働者の範囲に属する労働者からの 苦情の処理 に関する措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。

⑥ 使用者は、対象労働者の範囲に属する労働者を対象業務に就かせたときは③に掲げる時間労働したものとみなすことについて当該労働者の 同意 を得なければならないこと及び当該 同意 をしなかつた当該労働者に対して 解雇その他不利益な取扱い をしてはならないこと。

⑦ 当該決議の有効期間

ポイント

法 38 条の 4 企画業務型裁量労働制

〔問題〕 企画業務型裁量労働制は、【 ① 】において、その委員の【 ② 】の多数による議決により次に掲げる事項に関する【 ③ 】をし、かつ、使用者が、厚生労働省令で定めるところにより【 ③ 】を行政官庁に届け出た場合において採用することができる。

①労使委員会 ②5分の4以上 ③決議

〔問題〕 対象業務とは、企画、立案、調査及び分析の業務であつて、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務をいう。（○）

〔問題〕 企画業務型裁量労働制に係るみなしに関する規定は、年少者、妊産婦等の労働時間に関する規定の適用に係る労働時間の算定については適用しない。

（○）「事業場外労働に関するみなし労働時間制」「専門業務型裁量労働制」に関しても同様

〔問題〕 みなし労働時間制（事業場外労働・専門業務型裁量労働制・企画業務型裁量労働制）が適用された場合、休日、深夜業に関する割増賃金を支払う必要はない。

（×）割増賃金を支払う必要がある。

〔問題〕 労使委員会の労働者側委員は、当該事業場の労働者の投票又は挙手によって選出されなければならない。

（×）当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては、労働者の過半数を代表する者に任期を定めて指名された者（法 41 条 2 号の管理監督者を除く。）でなければならない。

〔問題〕 企画業務型裁量労働制を採用する場合、適用される労働者の同意を得る必要はない。

（×）企画業務型については、対象労働者の同意が必要で、専門業務型については、対象労働者の同意不要。

---

[問題] 企画業務型裁量労働制を採用するために行われる労使委員会の決議は、所轄労働基準監督署長に届出をしなければならないが、届出をしなくても企画業務型裁量労働制の効力発生に影響するものではない。

(×) 届出をしなければ、企画業務型裁量労働制の効力は発生しない。

---

[問題] 決議の届出をした使用者は、決議が行われた日から起算して6か月以内に1回、及びその後1年以内ごとに1回（当分の間、6か月以内ごとに1回）「対象労働者の労働時間の状況並びに当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況を所轄労働基準監督署長に報告しなければならない。（○）

---

[問題] 対象業務に従事する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置を当該決議で定めるところにより使用者が講じなければならない。（○）

---

[問題] 対象業務に従事する労働者からの苦情の処理に関する措置を当該決議で定めるところにより使用者が講じなければならない。（○）

---

[問題] 厚生労働大臣は、対象業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るために【 ① 】の意見を聴いて、労使委員会が決議する事項について【 ② 】を定め、これを【 ③ 】する。

①労働政策審議会 ②指針 ③公表

---

法38条の4 労使委員会 (★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	—	★	—	—	—	★	—	—	—

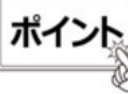
★：択一式 (H12) ☆：選択式 (—)



【条文】

企画業務型裁量労働制の決議に係る委員会は、次の①～③に適合するものでなければならない。

- ① 当該委員会の委員の半数については、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者に厚生労働省令で定めるところにより任期を定めて指名されていること。
- ② 当該委員会の議事について、厚生労働省令で定めるところにより、議事録が作成され、かつ、保存されるとともに、当該事業場の労働者に対する周知が図られていること。
- ③ そのほか、厚生労働省令で定める要件



ポイント 法38条の4 労使委員会

〔問題〕 労使委員会は、賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し意見を述べることを目的とする。 (○)

〔問題〕 労使委員会の委員の半数については、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者に厚生労働省令で定めるところにより任期を定めて指名されていることが必要である。 (○)

〔問題〕 労使委員会の議事について、議事録を作成し、かつ、保存する必要があるが、労働者に対する周知は必要ない。

(×) 周知をしなければならない。

〔問題〕 労使委員会において、その委員の5分の4以上の多数による議決により、下記の事項について決議が行われた場合は、当該事項に係る労使協定を締結したものと同様の効力を有する。 (○)

「変形労働時間制、時間外及び休日労働、年次有給休暇の計画的付与等」

法 39 条 年次有給休暇 (★★★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
★	—	—	—	★	★	☆	—	★★	—

★: 択一式 (H4. 5. 8. 12. 14. 17. 18. 19) ☆: 選択式 (—)

【条文】



使用者は、その雇入れの日から起算して **6 カ月間継続勤務し全労働日の 8 割以上** 出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した 10 労働日 の有給休暇を与えなければならない。

**ポイント** 法 39 条 年次有給休暇

[問題] 使用者は、その雇入れの日から起算して【 ① 】し全労働日の 8 割以上出勤した労働者に対して、【 ② 】の有給休暇を与えなければならない。

① 6 カ月間継続勤務      ② 継続し、又は分割した 10 労働日

[問題] 最高裁判所の判例は、「年次休暇の利用目的は労基法の関知しないところであり、休暇をどのように利用するかは、使用者の干渉を許さない労働者の自由である」としている。(○)

[問題] 全労働日とは、総暦日数から就業規則その他によって定められた所定休日を除いた日をいう。(○)

[問題] 下記は、全労働日に含まない。(○)

- ・ 不可抗力による休業日
- ・ 使用者側に起因する経営、管理上の障害による休業日
- ・ 正当な同盟罷業 (ストライキ) その他正当な争議行為により労務の提供がなされなかった日
- ・ 所定の休日に労働した日
- ・ 生理休暇を取った日
- ・ 慶弔休暇の日

[問題] 年次有給休暇の出勤率の算定において、出勤したものとして取扱う日数

1. 業務上の負傷・疾病等により療養のため休業した日
2. 産前産後の女性が法第65条の規定により休業した日
3. 法に基づき育児休業または介護休業した日
4. 年次有給休暇を取得した日
5. 子の看護休暇を取得した日

(×) 「5. 子の看護休暇を取得した日」は出勤したものと扱いません。

**法 39 条 2 項 年次有給休暇の付与日数 (★)**

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	—	—	—	★	—	—	—	—	—

★：択一式 (H6. 8. 12. 16) ☆：選択式 (—)



**【条文】**

使用者は、**1年6カ月**以上継続勤務した労働者に対しては、雇入れの日から起算して6カ月を超えて継続勤務する日（「**6カ月経過日**」）から起算した継続勤務年数**1年**ごとに、前項の日数に、次の表の上欄に掲げる**6カ月経過日**から起算した継続勤務年数の区分に応じ同表の下欄に掲げる労働日を加算した有給休暇を与えなければならない。

ただし、継続勤務した期間を**6カ月経過日**から**1年**ごとに区分した各期間（最後に1年未満の期間を生じたときは、当該期間）の**初日の前日**の属する期間において出勤した日数が全労働日の**8割未満**である者に対しては、当該初日以後の1年間においては有給休暇を与えることを要しない。

**ポイント**

**法 39 条 2 項 年次有給休暇の付与日数**

[問題] 使用者は、1年6箇月以上継続勤務した労働者に対しては、雇入れの日から起算して【 ① 】を超えて継続勤務する日（以下【 ② 】という。）から起算した継続勤務年数1年ごとに、前項の日数に、6箇月経過日から起算した継続勤務年数の区分に応じ所定の日数を加算した有給休暇を与えなければならない。

①6箇月      ②6箇月経過日



[問題]

継続勤務年数	6 カ月	1 年 6 カ月	2 年 6 カ月	3 年 6 カ月	4 年 6 カ月	5 年 6 カ月	6 年 6 カ月
付与日数	【 ① 】 労働日	11 労働日	12 労働日	【 ② 】 労働日	16 労働日	18 労働日	【 ③ 】 労働日

①10    ②14    ③20

[問題] 年次有給休暇の買上げの予約をし、これに基づいて法第 39 条の規定により請求し得る年次有給休暇の日数を減じ、ないし請求された日数を与えないことは、法 39 条の違反である。(○)

[問題] 法定を超える年次有給休暇の買取は、法 39 条違反である。

(×) 買取をすることは可能

法 39 条 3 項 年次有給休暇の比例付与 (一)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

★ : 択一式 (H4. 6. 14. 16. 17. 19) ☆ : 選択式 (—)



【条文】

次に掲げる労働者（1 週間の所定労働時間が **30 時間以上**の者を除く。）の有給休暇の日数については、通常の労働者の週所定労働日数（**5.2 日**）と当該労働者の 1 週間の所定労働日数又は 1 週間当たりの平均所定労働日数との比率を考慮して厚生労働省令で定める日数とする。

- (1) 1 週間の所定労働日数が **4 日以下**の労働者
- (2) 週以外の期間によって所定労働日数が定められている労働者については、1 年間の所定労働日数が、**216 日以下**の労働者

ポイント

法 39 条 3 項 年次有給休暇の比例付与

[問題] 短時間勤務の労働者（1 週間の所定労働時間が【 ① 】時間以上の者を除く。）の有給休暇の日数については、厚生労働省令で定める日数とする。

①30

[問題] 比例付与の対象となる労働者は

- (1) 1 週間の所定労働時間が【 ① 】の労働者
- (2) 週以外の時間によって所定労働日数が定められている労働者については、1 年間の所定労働日数が、【 ② 】の労働者

①4 日以下      ②216 日以下

法 39 条 4 項 時間単位の年次有給休暇の付与 (★★)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	—	★	—	—	—	★	—	★	—

★：択一式 (—) ☆：選択式 (—)



【条文】

使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、①に掲げる労働者の範囲に属する労働者が有給休暇を時間を単位として請求したときは、有給休暇の日数のうち②に掲げる日数については、当該協定で定めるところにより時間を単位として有給休暇を与えることができる。

- (1) 時間を単位として有給休暇を与えることができるとされる労働者の範囲
- (2) 時間を単位として与えることができるとされる有給休暇の日数  
(5 日以内に限る。)
- (3) その他厚生労働省令で定める事項



法 39 条 4 項 時間単位の年次有給休暇の付与

【問題】年次有給休暇の時間単位での取得は、所定の事項を記載した就業規則の定めを置くことを要件に、年 10 日の範囲内で認められている。

(×) 年 5 日

【問題】使用者は、労使協定により、一定の事項を定めた場合に、労働者が有給休暇を時間単位で請求したときは、時間を単位として有給休暇を与えることができる。(○)

【問題】比例付与の対象者は、そもそも労働時間が短いので時間単位の年次有給休暇の請求をすることはできない。

(×) 比例付与の対象者も時間単位の年休の請求が可能

【問題】時間を単位とする年次有給休暇の請求に対して、その時間に年次有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げるときは、いわゆる時季変更権を行使することができる。(○)

法 39 条 5 項 年次有給休暇の時季指定権・時季変更権 (★★★)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
★	—	★★☆	☆	★	—	★★	☆	★	☆

★：択一式 (H8. 11. 14. 16. 19) ☆：選択式 (—)

【条文】



使用者は、有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。  
 ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には、他の時季にこれを与えることができる。

**ポイント** 法 39 条 5 項 年次有給休暇の時季指定権・時季変更権

[問題] 年次有給休暇の権利は、労働基準法第 39 条所定の要件を満たすことによって法律上当然に労働者に生ずる権利であり、労働者の請求をまって初めて生ずるものではないとするのが最高裁判所の判例である。(○)

[問題] 時間単位年休は、使用者の時季変更権の対象とはならない。  
 (×) 使用者の時季変更権の対象になる。

[問題] 使用者は、有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には、他の時季にこれを与えることができる。(○)

[問題] 取得した年休をどのように利用するかは、使用者の干渉を許さない労働者の自由であり、請求の際に理由を付する必要はなく、虚偽の理由をもって年休を取得したとしても誠実義務に違反したものとはいえない。(○)

[問題] 労働者がその所属の事業場において、その業務の正常な運営の阻害を目的として、全員一斉に休暇届を提出する一斉休暇闘争は、年次有給休暇に名をかりた同盟罷業であり、年次有給休暇権の行使ではないから、当該労働者には賃金請求権が発生しない(○)

[問題] 年次有給休暇の権利は、法律上当然に労働者に生ずるものであって、その具体的な権利行使にあたっては、年次有給休暇の成立要件として「使用者の承認」という観念を容れる余地はない。(○)

[問題] 派遣中の労働者の年次有給休暇について、事業の正常な運営が妨げられるかどうかの判断は、派遣先の事業についてなされる。

(×) 事業の正常な運営が妨げられるかどうかの判断は、派遣元の事業についてなされる。

[問題] 労働者が長期かつ連続の年次有給休暇を取得しようとする場合、事前の調整を経なくとも、時季指定権を行使することはできる。ただし、使用者の時季変更権の行使について、使用者にある程度の裁量的判断の余地が認められるとされている。(○)

### 法 39 条 6 項 年次有給休暇の計画的付与 (★★★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
★	—	★	—	—	★	★	—	★	—

★：択一式 (H4. 5. 8. 9. 15. 17) ☆：選択式 (—)

【条文】



使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、有給休暇を与える時季に関する定めをしたときは、有給休暇の日数のうち **5日を超える部分**については、その定めにより有給休暇を与えることができる。

### ポイント 法 39 条 6 項 年次有給休暇の計画的付与

[問題] 使用者は、労使協定により、有給休暇を与える時季に関する定めをしたときは、これらの規定による有給休暇の日数のうち【 ① 】を超える部分については、その定めにより有給休暇を与えることができる。

① 5日

[問題] いわゆる労使協定による有給休暇の計画的付与については、時間単位でこれを与えることができる。

(×) 時間単位は、計画的付与に馴染まないためできない。

---

[問題] 年次有給休暇の計画的付与は、事業場全体で一斉に付与しなければならない。

(×) 事業場全体で一斉に付与する必要はない。

---

[問題] 計画的付与の方法には、事業場全体で一斉に付与する方法、班別の交替制による方法、計画表による個人別付与方法等がある。(○)

---

[問題] 年次有給休暇の計画的付与による労使協定は、必ず所轄労働基準監督署長に届出る必要がある。

(×) 届出は不要である。

---

[問題] 計画的付与による労使協定が締結された場合には、労働者の時季指定権、使用者の時季変更権ともに行使できない。(○)

---

[問題] 労使協定により年次有給休暇の計画的付与の定めがなされた場合、使用者は、年次有給休暇の日数のうち5日を超える部分について、労働者の時季指定にかかわらず、当該労使協定の定めに従って年次有給休暇を付与することができる。(○)

---

[問題] いわゆる年次有給休暇の計画的付与の対象となる年次有給休暇の日数については、前年度から繰り越された有給休暇日数は含まれない。

(×) 含まれる。

---

[問題] 使用者は、フレックスタイム制の適用を受ける労働者についても、年次有給休暇の計画的付与の対象とすることができる。(○)

---

法 39 条 7 項 年次有給休暇中の賃金 (★)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	—	—	—	—	★	—	—	—	—

★：択一式 (H12. 16. 17. 18) ☆：選択式 (—)



【条文】

使用者は、有給休暇の期間又は時間単位の有給休暇の時間については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、それぞれ、平均賃金若しくは所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金又はこれらの額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した額の賃金を支払わなければならない。

ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その期間又はその時間について、それぞれ、健康保険法 40 条第 1 項 に規定する標準報酬月額の **30 分の 1** に相当する金額（その金額に、**5 円未満**の端数があるときは、これを切り捨て、**5 円以上 10 円未満の端数**があるときは、これを **10 円**に切り上げるものとする。）又は当該金額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した金額を支払う旨を定めたときは、これによらなければならない。

**ポイント** 法 39 条 7 項 年次有給休暇中の賃金

〔問題〕使用者は、有給休暇の期間又有給休暇の時間については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、それぞれ、【 ① 】若しくは所定労働時間労働した場合に支払われる【 ② 】又はこれらの額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した額の賃金を支払わなければならない。

①平均賃金 ②通常の賃金

〔問題〕年次有給休暇中の賃金については、労使協定により、健康保険法に規定する【 ① 】に相当する金額又は当該金額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した金額を支払う旨を定めたときは、これによらなければならない。

①標準報酬月額 30 分の 1

法附則 136 条 不利益取扱いの禁止 (★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
★	—	—	—	—	★	—	—	—	—

★：択一式 (H8.11) ☆：選択式 (—)

【条文】



使用者は、有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

**ポイント** 法附則 136 条 不利益取扱いの禁止

[問題] 使用者は、労働基準法附則第 136 条の規定により、年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

(○)

[問題] 賃金の減額その他不利益な取扱いをした場合には、罰則の規定が設けられている。

(×) 罰則の規定はない。



法 41 条 労働時間等に関する規定の適用除外 (★★★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
★	—	★	☆	☆	★	☆	★★	—	—

★：択一式 (H4. 5. 8. 10. 11. 13. 16. 17. 18) ☆：選択式 (—)



【条文】

労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次のいずれかに該当する労働者については適用しない。

- ① 農業又は畜水産業の事業に従事する者
- ② 事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者
- ③ 監視又は断続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けたもの

ポイント

法 41 条 労働時間等に関する規定の適用除外

[問題] 法 41 条の管理監督者は、時間外労働、休日労働、深夜業に関する規定は適用されないので割増賃金を支払う必要はない。

(×) 法 41 条の管理監督者は、深夜業に関する規定は適用されるので誤り。

[問題] 法 41 条の管理監督者は、時間外労働、休日労働に関する規定は適用されないので割増賃金を支払う必要はない。(○)

[問題] 農林漁業に従事する労働者については、労働基準法に定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は適用除外となっている。

(×) 林業は適用される。

[問題] この章、第六章及び第六章の二で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号の一に該当する労働者については適用しない。

- (一) 別表第一第六号(林業を除く。)又は第七号に掲げる事業に従事する者
  - (二) 事業の種類にかかわらず【 ① 】にある者又は機密の事務を取り扱う者
  - (三) 【 ② 】に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けたもの
- ① 監督若しくは管理の地位 ② 監視又は断続的労働

[問題] 農業又は畜水産業に従事する労働者は、深夜業に対する割増賃金を支払う必要はない。

(×) 深夜業については適用される。

---

[問題] 労基法第41条第2号に該当する管理監督者については、労働時間、休憩及び休日に関する規定は適用されず、また、年次有給休暇に関する規定も適用されない。

(×) 年次有給休暇に関する規定は適用される。

---

[問題] 法41条第3号の監視又は断続的労働に従事する者に関して、使用者が行政官庁の許可を受けることにより労働時間等が適用除外になる。(○)

---

[問題] 断続的な宿直又は日直勤務としての許可は、常態としてほとんど労働する必要のない勤務のみを認めるものであり、具体的には定時的巡視、緊急の文書又は電話の收受、非常事態に備えての待機等である。(○)

---

[問題] 心身の負担が大きい継続的宿直等は、法41条第3号の監視又は断続的労働として許可されない。(○)

---

[問題] 労働時間等に関する規定が適用除外される「機密の事務を取り扱う者」とは、秘書その他職務が経営者又は監督若しくは管理の地位にある者の活動と一体不可分であつて、厳格な労働時間管理になじまない者をいう。(○)

---

[問題] 医師、看護師の病院での宿直業務は、「監視又は断続的労働に従事する者」として、労働時間等に関する規定の適用はないものとされている。

(×) 精神的緊張が多い業務なので、労働時間等に関する規定は適用される。

---

法 56 条 最低年齢 (★)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	★

★：択一式 (H9.10) ☆：選択式 (—)



【条文】

- ① 使用者は、児童が満 15 歳に達した日以後の最初の 3 月 31 日が終了するまで、これを使用してはならない。
- ② ①の規定にかかわらず、製造業、鉱業、建設業、運輸交通業及び貨物取扱の事業以外の事業に係る職業（非工業的事業）で、児童の健康及び福祉に有害でなく、かつ、その労働が軽易なものについては、行政官庁の許可を受けて、満 13 歳以上の児童をその者の修学時間外に使用することができる。
- 映画の製作又は演劇の事業については、満 13 歳に満たない児童についても、同様とする。

ポイント 法 56 条 最低年齢

[問題] 使用者は、児童が【 ① 】に達した日以後の最初の 3 月 31 日が終了するまで、これを使用してはならない。

ただし、非工業的事業に係る職業で児童の【 ② 】に有害でなく、かつ、その【 ③ 】なものについては、行政官庁の許可を受けて、【 ④ 】以上の児童をその者の修学時間外に使用することができる。

映画の製作又は演劇の事業については、【 ④ 】に満たない児童についても、同様とする。

①満 15 歳    ②健康及び福祉    ③労働が軽易    ④満 13 歳

[問題] 労働基準法第 56 条第 1 項は、「使用者は、児童が満 15 歳に達するまで、これを使用してはならない。」と定めている。

(×) 「満 15 歳に達するまで」ではなく、「満 15 歳に達した日以後の最初の 3 月 31 日が終了するまで」

[問題] 非工業的事業であっても、旅館、料理店、飲食店、娯楽場における業務又はエレベーターの運転の業務等は、許可されない。(○)

[問題] 満 13 歳以上の児童について、所轄労働基準監督署長の許可を受けた場合、非工業的事業に係る職業で、児童の健康および福祉に有害ではなく、かつ、その労働が軽易なものについて、その者の修学時間外に使用することができる。(○)

[問題] 満13歳未満の児童について、所轄労働基準監督署長の許可を受けた場合、映画の製作または演劇の事業について、その者の修学時間外に使用することができる。(○)

法57条 年少者の証明書 (★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	★

★：択一式 (—) ☆：選択式 (H7)

【条文】



- ① 使用者は、**満18歳**に満たない者について、**その年齢を証明する戸籍証明書**を事業場に備え付けなければならない。
- ② 使用者は、法56条②の規定によって使用する児童については、**修学に差し支えないことを証明する学校長の証明書**及び**親権者又は後見人の同意書**を事業場に備え付けなければならない。

**ポイント** 法57条 年少者の証明書

[問題] 使用者は、児童の年齢を証明する戸籍証明書を事業場に備え付けることを条件として、満13歳以上15歳未満の児童を使用することができる。

(×) 「満13歳以上15歳未満の児童」ではなく、「満18歳未満の者(年少者)」

[問題] 使用者は、満18才に満たない者について、その年齢を証明する戸籍証明書を事業場に備え付けなければならない。(○)

[問題] 使用者は、法56条第2項の規定によって使用する児童については、修学に差し支えないことを証明する【 ① 】及び親権者又は後見人の「 ② 」を事業場に備え付けなければならない。

①学校長の証明書 ②同意書

法 58 条 未成年者の労働契約（一）

（出題傾向）

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

★：択一式（H5. 9. 10. 11） ☆：選択式（—）

【条文】



- ① 親権者又は後見人は、未成年者に代って労働契約を締結してはならない。
- ② 親権者若しくは後見人又は行政官庁は、労働契約が未成年者に不利であると認める場合においては、将来に向けてこれを解除することができる。

**ポイント** 法 58 条 未成年者の労働契約

〔問題〕 親権者又は後見人は、未成年者に代って労働契約を締結してはならない。（○）

〔問題〕 親権者若しくは後見人又は行政官庁は、労働契約が未成年者に不利であると認める場合においては、遡ってこれを解除することができる。

（×）将来に向けて解除することができる。

法 59 条 未成年者の賃金（★）

（出題傾向）

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
★	—	—	—	—	—	—	—	—	—

★：択一式（H10） ◎：選択式（—）

【条文】



未成年者は、独立して賃金を請求することができる。 親権者又は後見人は、未成年者の賃金を代って受け取ってはならない。

**ポイント** 法 59 条 未成年者の賃金

〔問題〕 賃金は、直接労働者に、支払わなければならないが、未成年者の親権者又は後見人は、その賃金を代わって受け取ることができる。

（×）代わって受け取ってはならない。

[問題] 未成年者は、独立して賃金を請求することができる。親権者又は後見人は、未成年者の賃金を代って受け取ってはならない。(○)

法 60 条 1 項 年少者の労働時間及び休日 (★)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	—	—	★	—	—	—	—	—	—

★ : 択一式 (H8. 12) ☆ : 選択式 (—)



【条文】

「1 カ月単位の変形労働時間制」「フレックスタイム制」「1 年単位の変形労働時間制」「1 週間単位の非定型的変形労働時間制」「36 協定による時間外及び休日の労働」及び「労働時間及び休憩の特例」の規定は、**満 18 才に満たない者**については、これを適用しない。

**ポイント** 法 60 条 年少者の労働時間及び休日

[問題] 15 歳年度末から 18 歳に達するまでの年少者については、1 週間に 48 時間、1 日 8 時間を超えない範囲内で、1 箇月単位の変形労働時間制及び 1 年単位の変形労働時間制、フレックスタイム制の規定で労働させることが可能である。

(×) フレックスタイム制の規定は適用されない。

[問題] 休憩を一斉に与える必要のない特例業種の事業場でも、満 18 歳未満の労働者には、休憩の特例は適用されず、通常通り休憩を一斉に与える必要がある。(○)

法 60 条 2 項 児童の労働時間及び休日 (★)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	—	—	★	—	—	—	—	—	★

★：択一式 (H6) ☆：選択式 (—)

【条文】



法 56 条②の規定によって使用する児童についての法定労働時間の規定の適用については、休憩時間を除き、修学時間を通算して 1 週間について 40 時間、修学時間を通算して 1 日について **7 時間**とする

**ポイント** 法 60 条 2 項 児童の労働時間及び休日

[問題] 満 15 歳に達した日以後の最初の 3 月 31 日が終了するまでの者について、労働基準法第 56 条による所轄労働基準監督署長の許可を受けて使用する場合の労働時間は、

【 ① 】して、1 週間について 40 時間以内、かつ、1 日について 7 時間以内でなければならない。

①修学時間を通算

[問題] 労働基準法第 56 条第 2 項の規定によって使用する児童の法定労働時間は、修学時間を通算して 1 週間について 40 時間、及び修学時間を通算して 1 日について 7 時間とされている。(○)

法60条3項 年少者の労働時間の特例（一）

（出題傾向）

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

★：択一式（H8.10.18） ◎：選択式（—）



【条文】

使用者は、満15歳以上で満18歳に満たない者については、満18歳に達するまでの間（満15歳に達した日以後の最初の3月31日までの間を除く。）、次に定めるところにより、労働させることができる。

- ① 1週間の労働時間が**40時間**を超えない範囲内において、1週間のうち1日の労働時間を**4時間**以内に短縮する場合において、他の日の労働時間を**10時間**まで延長すること。
- ② 1週間について**48時間**以下の範囲内で厚生労働省令で定める時間、1日について**8時間**を超えない範囲内において、「1カ月単位の変形労働時間制」又は「1年単位の変形労働時間制」の規定の例により労働させること。

ポイント

法60条3項 年少者の労働時間の特例

〔問題〕 満18歳に満たない者については、いわゆる変形労働時間制は適用されないが、満18歳に達するまでの間（満15歳に達した日以後の最初の3月31日までの間を除く。）、1週間について【 ① 】時間、1日【 ② 】時間を超えない範囲内において、労働基準法第32条の2の規定の例により労働させることができる。

①48    ②8



法 61 条 年少者の深夜業 (★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	—	—	★	—	☆	—	—	—	—

★：択一式 (H5) ☆：選択式 (H4.8)



【条文】

- ① 使用者は、**満 18 才**に満たない者を**午後 10 時から午前 5 時**までの間において使用してはならない。ただし、**交替制**によって使用する**満 16 才以上の男性**については、この限りでない。
- ② **厚生労働大臣**は、必要であると認める場合においては、前項の時刻を、地域又は期間を限つて、**午後 11 時及び午前 6 時**とすることができる。
- ③ **交替制**によって労働させる事業については、行政官庁の許可を受けて、①の規定にかかわらず**午後 10 時 30 分**まで労働させ、又は②の規定にかかわらず**午前 5 時 30 分**から労働させることができる。
- ④ ①～③の規定は、「災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等」の規定によって労働時間を延長し、若しくは休日に労働させる場合又は農林業、畜水産業若しくは保健衛生業の事業若しくは**電話交換の業務**については、適用しない。
- ⑤ ①及び②の時刻は、法 56 条②の規定によって使用する児童については、①の時刻は、午後 8 時及び午前 5 時とし、②の時刻は、午後 9 時及び午前 6 時とする。

**ポイント** 法 61 条 年少者の深夜業

[問題] 使用者は、満 18 才に満たない者を午後 10 時から午前 5 時までの間において使用してはならない。ただし、交替制によつて使用する【 ① 】については、この限りでない。

① 満 16 才以上の男性

[問題] 交替制によって労働させる事業については、行政官庁の許可を受けて、年少者の深夜業の規定にかかわらず午後 10 時 30 分まで労働させ、又は午前 5 時 30 分から労働させることができる。(○)

[問題] 災害等による臨時の必要がある場合又は公務のために臨時の必要がある場合の時間外労働、農林畜水産業、保健衛生業、電話交換の業務については、年少者の深夜業の規定は適用されない。(深夜業が可能)

(×) 「公務のために臨時の必要がある場合」は、年少者の深夜業は禁止されている。

[問題] 交替制によって使用する満 16 歳以上の年少者を深夜業に使用することができる。

(×) 満 16 歳以上の男性

法 62 条 危険有害業務の就業制限 (一)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

★：択一式 (一) ☆：選択式 (一)

【条文】



① 使用者は、**満 18 才**に満たない者に、運転中の機械若しくは動力伝導装置の危険な部分の掃除、注油、検査若しくは修繕をさせ、運転中の機械若しくは動力伝導装置にベルト若しくはロープの取付け若しくは取りはずしをさせ、動力によるクレーンの運転をさせ、その他厚生労働省令で定める危険な業務に就かせ、又は厚生労働省令で定める重量物を取り扱う業務に就かせてはならない。

② 使用者は、**満 18 才**に満たない者を、毒劇薬、毒劇物その他有害な原料若しくは材料又は爆発性、発火性若しくは引火性の原料若しくは材料を取り扱う業務、著しくじんあい若しくは粉末を飛散し、若しくは有害ガス若しくは有害放射線を発散する場所又は高温若しくは高圧の場所における業務その他安全、衛生又は福祉に有害な場所における業務に就かせてはならない。

**ポイント** 法 62 条 危険有害業務の就業制限

[問題] 使用者は、【 ① 】に、運転中の機械若しくは動力伝導装置の危険な部分の掃除、注油、検査若しくは修繕をさせ、運転中の機械若しくは動力伝導装置にベルト若しくはロープの取付け若しくは取りはずしをさせ、動力によるクレーンの運転をさせ、その他厚生労働省令で定める【 ② 】に就かせ、又は厚生労働省令で定める【 ③ 】に就かせてはならない。

① 満 18 歳に満たない者      ② 危険な業務      ③ 重量物を取り扱う業務

[問題] 使用者は、【 ① 】を、毒劇薬、毒劇物その他有害な原料若しくは材料又は爆発性、発火性若しくは引火性の原料若しくは材料を取り扱う業務、著しくじんあい若しくは粉末を飛散し、若しくは有害ガス若しくは有害放射線を発散する場所又は高温若しくは高圧の場所における業務その他【 ② 】に有害な場所における業務に就かせてはならない。

① 満 18 歳に満たない者      ② 安全、衛生又は福祉

法 63 条 坑内労働の禁止 (一)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

★：択一式 (一)      ☆：選択式 (一)

【条文】



使用者は、**満 18 才**に満たない者を坑内で労働させてはならない。

**ポイント** 法 63 条 坑内労働の禁止

[問題] 使用者は、満 18 才に満たない者を坑内で労働させてはならない。 (○)

法 64 条 帰郷旅費（一）

（出題傾向）

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

★：択一式（H5. 8. 11. 19） ☆：選択式（—）

【条文】



満18才に満たない者が解雇の日から14日以内に帰郷する場合には、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。ただし、満18才に満たない者がその責めに帰すべき事由に基づいて解雇され、使用者がその事由について行政官庁の認定を受けたときは、この限りでない。

ポイント

法 64 条 帰郷旅費

〔問題〕 【 ① 】 に満たない者が解雇の日から 【 ② 】 以内に帰郷する場合には、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。ただし、 【 ① 】 に満たない者がその責めに帰すべき事由に基づいて解雇され、使用者がその事由について行政官庁の認定を受けたときは、この限りでない。

①満18歳    ②14日

法 64 条の 2 坑内労働の就業制限 (★)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
★	—	—	—	—	★	—	—	—	—

★：択一式 (—) ☆：選択式 (—)



【条文】

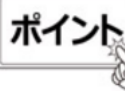
使用者は、次の①又は②に掲げる女性を当該①又は②に定める業務に就かせてはならない。

① 妊娠中の女性及び坑内で行われる業務に従事しない旨を使用者に申し出た産後 1 年を経過しない女性

⇒坑内で行われるすべての業務

② ①に掲げる女性以外の満 18 歳以上の女性

⇒坑内で行われる業務のうち人力により行われる掘削の業務その他の女性に有害な業務として厚生労働省令で定めるもの



法 64 条の 2 坑内労働の就業制限

〔問題〕使用者は、下記に該当する女性を下記の業務に就かせてはならない。

(1)妊娠中の女性及び坑内で行われる業務に従事しない旨を使用者に申し出た【 ① 】に、坑内で行われるすべての業務に就かせてはならない。

(2)前号に掲げる女性以外の【 ② 】以上の女性に、坑内で行われる業務のうち

【 ③ 】その他の女性に有害な業務として厚生労働省令で定めるものに就かせてはならない。

①産後 1 年を経過しない女性 ②満 18 歳 ③人力により行われる掘削の業務

法 64 条の 3 (危険有害業務の就業制限) (★)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	—	—	★	—	—	—	☆	—	—

★：択一式 (H15) ☆：選択式 (—)



【条文】

- ① 使用者は、妊娠中の女性及び産後 1 年を経過しない女性 (以下「妊産婦」という。) を、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務その他妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。
- ② ①の規定は、①に規定する業務のうち女性の妊娠又は出産に係る機能に有害である業務につき、厚生労働省令で、妊産婦以外の女性に関して、準用することができる。

**ポイント** 法 64 条の 3 (危険有害業務の就業制限)

[問題] 使用者は、妊娠中の女性及び産後一年を経過しない女性 (以下「妊産婦」という。) を、【 ① 】を取り扱う業務、【 ② 】を発散する場所における業務その他妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。

①重量物 ②有害ガス

[問題] 使用者は、妊産婦以外の女性についても、① 重量物を取り扱う業務、②有害物を発散する作業場の業務に就かせてはならない。 (○)

[問題] 妊娠中の女性は、ボイラーの取扱いの業務に就かせてはならないが、産後 1 年を経過しない女性がその業務に従事しない旨を使用者に申し出ていないときには、同号のボイラーの取扱いの業務に就かせることができる。 (○)

法 65 条 産前産後 (★★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
★	—	—	—	—	★★	—	—	—	☆

★：択一式 (H4. 18. 19) ☆：選択式 (—)



【条文】

- ① 使用者は、**6週間** (多胎妊娠の場合にあっては、**14週間**) 以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。
- ② 使用者は、**産後8週間**を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、**産後6週間**を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない。

**ポイント** 法 65 条 産前産後

[問題] 前産産後休業に関する労働基準法第 65 条でいう「出産」とは、妊娠 4 か月以上 (1 か月は、28 日として計算する。) の分娩 (生産のみならず死産をも含む。) をいう (○)

[問題] 使用者は、妊娠 100 日目の女性が流産した場合については、労働基準法第 65 条の規定する産後休業を与えなければならない。 (○)

[問題] 使用者は、【 ① 】 (多胎妊娠の場合にあっては、【 ② 】) 以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。

①6週間 ②14週間

[問題] 使用者は、産後【 ① 】を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後【 ② 】を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない。

①8週間 ②6週間

[問題] 使用者は、産後 6 週間を経過した女性が請求した場合において、医師が支障がないと認めた業務に就かせることはできる。 (○)

法 65 条 3 項 軽易な業務への転換 (★)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	—	—	—	—	★	★	—	—	—

★：択一式 (H4. 6. 15. 17. 19) ☆：選択式 (—)



【条文】

使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない。

ポイント

法 65 条 3 項 軽易な業務への転換

[問題] 使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない。(○)

[問題] 使用者は、妊娠中の女性及び産後 1 年を経過しない女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない。

(×) 妊娠中の女性のみの規定のため誤り。

[問題] 妊娠中の女性が請求した場合に、他の軽易な業務に転換させる規定は、妊娠中の女性であって管理監督者に該当するものには適用されない。

(×) 管理監督者に該当するものには適用される。

[問題] 使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならないが、新たに軽易な業務を創設して与えるまでの必要はない。(○)

[問題] 使用者は、妊娠中の派遣労働者が請求した場合において、他の軽易な業務に転換させなければならないが、当該請求は派遣先事業主に対して行わなければならない。

(×) 派遣元事業主に対して行わなければならない。



法 66 条 妊産婦の時間外労働等の制限 (★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
★	—	—	—	—	—	★	—	—	—

★：択一式 (H10) ☆：選択式 (—)

【条文】



- ① 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、「1 カ月単位の変形労働時間制」「1 年単位の変形労働時間制」及び「1 週間単位の変形的変形労働時間制」の規定にかかわらず、1 週間及び 1 日について法定労働時間を超えて労働させてはならない。
- ② 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、「災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等」及び「36 協定による時間外及び休日の労働」の規定にかかわらず、時間外労働をさせてはならず、又は休日に労働させてはならない。
- ③ 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、深夜業をさせてはならない。

**ポイント** 法 66 条 妊産婦の時間外労働等の制限

[問題] 使用者は、すべての妊産婦について、時間外労働、休日労働又は深夜業をさせてはならない。

(×) 法 41 条の管理監督者である妊産婦は、時間外労働、休日労働をさせることができる。

[問題] 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、1 カ月単位の変形労働時間制、1 年単位の変形労働時間制、フレックスタイム制、1 週間単位の変形的変形労働時間制の規定にかかわらず、1 週間及び 1 日について法定労働時間を超えて労働させてはならない。

(×) フレックスタイム制は除く。

[問題] 妊産婦が請求しなければ、時間外、休日、深夜業に従事させても違法ではない。

(○)

[問題] 妊産婦である法 41 条の管理監督者が、請求した場合であっても時間外、休日、深夜に労働させることができる。

(×) 深夜業は労働させることはできない。

[問題] 使用者は、妊産婦の請求の有無にかかわらず、深夜業をさせてはならない。

(×) 妊産婦が請求した場合においては、深夜業をさせてはならない。

法 67 条 育児時間 (★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
★	—	—	—	—	—	—	—	—	—

★：択一式 (H4. 15. 17. 19) ☆：選択式 (—)



【条文】

- ① 生後満1年に達しない生児を育てる女性は、休憩時間のほか、**1日2回各々少なくとも30分**、その生児を育てるための時間を請求することができる。
- ② 使用者は、前項の育児時間中は、その女性を使用してはならない。

**ポイント** 法 67 条 育児時間

[問題] 生後満1年に達しない生児を育てる労働者は、第34条の休憩時間のほか、1日2回各々少なくとも30分、その生児を育てるための時間を請求することができる。

(×) 労働者ではなく女性

[問題] 1日の労働時間が4時間以内であるような場合には、1日1回の育児時間を付与すれば足りる。(○)

[問題] 育児時間は、労働時間の途中に与えなければならない。

(×) 必ずしも途中に与える必要はない。

法 68 条 生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置 (★★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
★	—	—	—	—	—	★	—	—	★

★：択一式 (H10) ☆：選択式 (—)



使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させてはならない。

ポイント

68 条 生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置

[問題] 使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させてはならないが、請求にあたっては医師の診断書が必要とされている。

(×) 医師の診断書は不要。前半の論点は正解。

[問題] 使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させてはならない。(○)

[問題] 休暇の請求は、暦日単位である必要はなく、半日や時間単位で付与しても構わない。(○)

法 69 条 徒弟の弊害排除 (一)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

★：択一式 (一) ☆：選択式 (一)

【条文】



- ① 使用者は、徒弟、見習、養成工その他名称の如何を問わず、技能の習得を目的とする者であることを理由として、労働者を酷使してはならない。
- ② 使用者は、技能の習得を目的とする労働者を家事その他技能の習得に関係のない作業に従事させてはならない。

**ポイント** 法 69 条 徒弟の弊害排除

[問題] 使用者は、徒弟、見習、養成工その他名称の如何を問わず、技能の習得を目的とする者であることを理由として、労働者を酷使してはならない。 (○)

[問題] 使用者は、技能の習得を目的とする労働者を家事その他技能の習得に関係のない作業に従事させてはならない。 (○)

法 70 条 職業訓練に関する特例 (一)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

★：択一式 (H8.10) ☆：選択式 (—)



【条文】

職業能力開発促進法の認定を受けて行う職業訓練を受ける労働者について必要がある場合においては、その必要の限度で、契約期間、年少者及び妊産婦等の危険有害業務の就業制限、年少者の坑内労働の禁止並びに妊産婦等の坑内業務の就業制限に関する規定について、厚生労働省令で別段の定めをすることができる。  
 ただし、年少者の坑内労働の禁止に関する規定については、**満 16 歳**に満たない者に関しては、この限りでない。

ポイント

法 70 条 職業訓練に関する特例

[問題] 職業能力開発促進法の認定を受けて行う職業訓練を受ける労働者について必要がある場合においては、「満 18 歳未満の訓練生を危険有害業務に就かせること」「満 16 歳以上の男性である訓練生を坑内労働に就かせること」はできる。(○)

法 79 条 遺族補償 (一)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

★：択一式 (一) ☆：選択式 (一)

【条文】



労働者が業務上死亡した場合においては、使用者は、遺族に対して、**平均賃金の 1000 日分**の遺族補償を行わなければならない。

**ポイント** 法 79 条 遺族補償

[問題] 労働者が業務上死亡した場合においては、使用者は、遺族に対して、【 ① 】分の遺族補償を行わなければならない。

① 平均賃金の 1,000 日

法 80 条 葬祭料 (一)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

○：択一式 (一) ◎：選択式 (一)

【条文】



労働者が業務上死亡した場合においては、使用者は、葬祭を行う者に対して、**平均賃金の 60 日分**の葬祭料を支払わなければならない。

**ポイント** 法 80 条 葬祭料

[問題] 労働者が業務上死亡した場合においては、使用者は、葬祭を行う者に対して、【 ① 】分の葬祭料を支払わなければならない。

① 平均賃金の 60 日

法 81 条 打切補償 (一)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

○ : 択一式 (H4)    ◎ : 選択式 (—)



【条文】

法 75 条の規定によって補償を受ける労働者が、療養開始後 3 年を経過しても負傷又は疾病がなおらない場合においては、使用者は、平均賃金の 1200 日分の打切補償を行い、その後はこの法律の規定による補償を行わなくてもよい。

ポイント

法 81 条 打切補償

[問題] 療養補償を受ける労働者が、療養開始後 1 年を経過しても負傷又は疾病が治らない場合においては、使用者は、平均賃金の 1200 日分の打切補償を行い、その後はこの法律の規定による補償を行わなくてもよい。

(×) 療養開始後 3 年を経過しても負傷又は疾病が治らない場合である。

法 89 条 就業規則の作成及び届出 (★★★)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
★	★★	☆	★	★★	★★	☆	★	★★	—

○ : 択一式 (H6. 8. 11. 13. 14. 15. 16. 17)    ◎ : 選択式 (—)



【条文】

**常時 10 人以上**の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

- ① 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を 2 組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項
- ② 賃金 (臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。) の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- ③ 退職に関する事項 (解雇の事由を含む。)
- ④ 退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
- ⑤ 臨時の賃金等 (退職手当を除く。) 及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項
- ⑥ 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項
- ⑦安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- ⑧ 職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- ⑨ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- ⑩ 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項
- ⑪ 前各号に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

**ポイント** 法 89 条 就業規則の作成及び届出

【問題】 【 ① 】 以上の労働者を使用する使用者は、一定の事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。

①常時 10 人



---

[問題] 常時10人以上の労働者の中には、アルバイトやパート労働者は除いて計算する。  
(×) 含んで計算する。

---

[問題] フレックスタイム制にコアタイム（労働者が労働しなければならない時間帯）、フレキシブルタイム（労働者が選択により労働することができる時間帯）を設ける場合には、就業規則に規定しなければならない。（○）

---

[問題] 使用者が就業規則に記載すべき事項には、いかなる場合であっても必ず記載しなければならない事項（絶対的必要記載事項）と、その事項について定めをする場合には必ず記載しなければならない事項（相対的必要記載事項）とがある。（○）

---

[問題] 就業規則の絶対的必要記載事項は、下記の3つである。（○）

- ①始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇、労働者を2組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項
- ②賃金（臨時の賃金等を除く。）の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払いの時期並びに昇給に関する事項
- ③退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

---

[問題] 臨時の賃金等を除く賃金の決定、計算及び支払いの方法に関する事項は、労働基準法第89条において、就業規則のいわゆる絶対的必要記載事項になっている。（○）

---

[問題] 退職手当に関する事項は、就業規則の絶対的必要記載事項である。  
(×) 相対的記載事項である。

---

法90条 作成の手続 (★★★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
★	★	—	★	★	—	★	★★	—	—

★：択一式 (H4) ☆：選択式 (—)



【条文】

- ① 使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かななければならない。
- ② 使用者は、①の規定により届出をなすについて、①の意見を記した書面を添付しなければならない。

**ポイント** 法90条 作成の手続

[問題] 使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の同意を得なければならない。

(×) 意見を聴かななければならない。

[問題] 使用者は、就業規則の作成又は変更により届出をする場合、過半数労働組合等の意見を記した書面を添付しなければならない。(○)

[問題] 就業規則が法的規範としての性質を有するものとして、拘束力を生ずるためには、適用を受ける事業場の労働者に周知することが必要である。(○)

[問題] 就業規則は、合理的な労働条件を定めているものである限り、労働条件は、その就業規則によるという事実たる慣習が成立しているものとして、その法的規範性が認められる。(○)

[問題] 就業規則の行政官庁への届出の際に、当該事業場の過半数労働組合等の意見を記した書面を添付することを使用者に義務づけている。(○)

[問題] 過半数労働組合等が故意に意見を表明しない場合又は意見書に署名もしくは記名押印をしない場合は、意見を聴いたことが客観的に証明できる限り、これを受理するよう取り扱うものとされている。(○)

法 91 条 制裁規定の制限 (★★★)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
★	—	—	★★	—	—	—	★	★	—

★：択一式 (H4. 5. 6. 11. 14. 16. 17) ☆：選択式 (H7)

【条文】



就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、一回の額が平均賃金の **1 日分の半額** を超え、総額が 1 賃金支払期における賃金の総額の **10 分の 1** を超えてはならない。

ポイント

法 91 条 制裁規定の制限

[問題] 就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合、その減給は、1 回の額が平均賃金の【 ① 】を超え、総額が 1 賃金支払期における【 ② 】を超えてはならない。

① 1 日分の半額      ② 賃金の総額の 10 分の 1

[問題] 使用者は、いかなる場合でも就業規則に制裁の種類及び程度に関する事項を必ず記載しなければならない。

(×) 制裁の規定を設ける場合には、記載しなければならない。

[問題] 労働者が、5 日間の出勤停止の制裁を受けるに至ったときは、当該 5 日間の賃金を支払わないことは、制裁としての出勤停止の当然の結果であり、労働基準法第 91 条の減給の制裁の制限には関係のないものである。(○)

法 92 条 法令及び労働協約との関係 (★★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
★	—	—	—	★	★	—	★	—	—

★：択一式 (—) ☆：選択式 (H16)



【条文】

- ① 就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。
- ② 行政官庁は、法令又は労働協約に抵触する就業規則の変更を命ずることができる。

**ポイント** 法 92 条 法令及び労働協約との関係

[問題] 就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。(○)

法 93 条 労働契約との関係 (—)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

★：択一式 (—) ☆：選択式 (—)



【条文】

労働契約と就業規則との関係については、労働契約法の定めるところによる。

**ポイント** 法 93 条 労働契約との関係

[問題] 労働契約と就業規則との関係については、【 ① 】の定めるところによる。

①労働契約法

法 94 条 寄宿舎生活の自治 (★)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	★★	—	—	—	—	—	—	—	—

★：択一式 (H10) ☆：選択式 (H11)



【条文】

- ① 使用者は、事業の附属寄宿舎に寄宿する労働者の私生活の自由を侵してはならない。
- ② 使用者は、寮長、室長その他寄宿舎生活の自治に必要な役員の選任に干渉してはならない。

**ポイント** 法 94 条 寄宿舎生活の自治

〔問題〕使用者は、事業の附属寄宿舎に寄宿する労働者の【 ① 】を侵してはならない。

①私生活の自由

〔問題〕使用者は、寮長、室長その他寄宿舎生活の自治に必要な役員の選任に干渉してはならない。(○)

〔問題〕事業の附属寄宿舎に寄宿する労働者の外泊について使用者の承認を受けさせることは、労働者の私生活上の自由を侵すことになる。(○)

〔問題〕事業の附属寄宿舎に労働者を寄宿させる使用者は、事業の附属寄宿舎の寮長を選任することができる。

(×) 選任することはできない。

〔問題〕使用者は、事業の附属寄宿舎に寄宿する労働者の私生活の自由を侵した場合、罰則の規定がある。

(×) 罰則の規定はない。

〔問題〕事業の附属寄宿舎に寄宿する労働者に対して、教育、娯楽その他の行事の参加を強制することは私生活の自由を侵す行為である。(○)

法 95 条 寄宿舎生活の秩序 (★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	★	—	—	—	—	—	—	—	—

★：択一式 (H7) ☆：選択式 (—)



【条文】

- ① 事業の附属寄宿舎に労働者を寄宿させる使用者は、次の事項について **寄宿舎規則** を作成し、行政官庁に届け出なければならない。これを変更した場合においても同様である。
- (1)起床、就寝、外出及び外泊に関する事項
  - (2)行事に関する事項
  - (3)食事に関する事項
  - (4)安全及び衛生に関する事項
  - (5)建設物及び設備の管理に関する事項
- ② 使用者は、(1)～(4)の事項に関する規定の作成又は変更については、寄宿舎に寄宿する労働者の過半数を代表する者の同意を得なければならない。
- ③ 使用者は、①項の規定により届出をなすについて、②項の同意を証明する書面を添付しなければならない。
- ④ 使用者及び寄宿舎に寄宿する労働者は、寄宿舎規則を遵守しなければならない。

**ポイント** 法 95 条 寄宿舎生活の秩序

[問題] 事業の附属寄宿舎に労働者を寄宿させる使用者は、下記の事項について寄宿舎規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。これを変更した場合においても同様である。(○)

- (1) 起床、就寝、外出及び外泊に関する事項
- (2) 行事に関する事項
- (3) 食事に関する事項
- (4) 安全及び衛生に関する事項
- (5) 建設物及び設備の管理に関する事項

[問題] 上記、(1)～(5)の事項に関する規定の作成又は変更について、寄宿舎に寄宿する労働者の過半数を代表する者の同意を得なければならない。

(×) (5)の建設物及び設備の管理に関する事項についての同意は不要。

[問題] 使用者が、事業の附属寄宿舍の寄宿舍規則を作成する場合には、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の同意を得なければならない。

(×) 過半数労働組合ではなく、寄宿舍に寄宿する労働者の同意が必要。

### 法 96 条 寄宿舍の設備及び安全衛生 (一)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

★：択一式 (H7. 15) ☆：選択式 (—)



【条文】

使用者は、事業の附属寄宿舍について、換気、採光、照明、保温、防湿、清潔、避難、定員の収容、就寝に必要な措置その他労働者の健康、風紀及び生命の保持に必要な措置を講じなければならない。

### ポイント 法 96 条 寄宿舍の設備及び安全衛生

[問題] 使用者は、事業の附属寄宿舍について、換気、採光、照明、保温、防湿、清潔、避難、定員の収容、就寝に必要な措置その他労働者の【 ① 】に必要な措置を講じなければならない。

① 健康、風紀及び生命の保持

法 96 条 2 項 監督上の行政措置 (★)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	★	—	—	—	—	—	—	—	—

★：択一式 (H9) ☆：選択式 (—)



【条文】

- ① 使用者は、**常時 10 人以上**の労働者を就業させる事業、厚生労働省令で定める危険な事業又は衛生上有害な事業の附属寄宿舍を設置し、移転し、又は変更しようとする場合においては、危害防止等に関する基準に従い定めた計画を、工事着手 **14 日前**までに、行政官庁に届け出なければならない。
- ② 行政官庁は、労働者の安全及び衛生に必要であると認める場合においては、工事の着手を差し止め、又は計画の変更を命ずることができる。

**ポイント** 法 96 条 2 項 監督上の行政措置

[問題] 使用者は、【 ① 】人以上の労働者を就業させる事業、厚生労働省令で定める危険な事業又は衛生上有害な事業の附属寄宿舍を設置し、移転し、又は変更しようとする場合においては、前条の規定に基づいて発する厚生労働省令で定める危害防止等に関する基準に従い定めた計画を、工事着手【 ② 】日前までに、行政官庁に届け出なければならない。

①常時 10      ②14

[問題] 所轄労働基準監督署長は、労働者の安全及び衛生に必要であると認める場合においては、工事の着手を差し止め、又は計画の変更を命ずることができる。(○)



法 96 条の 3 使用停止等 (一)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

★：択一式 (一) ☆：選択式 (一)

【条文】



労働者を就業させる事業の附属寄宿舍が、安全及び衛生に関し定められた基準に反する  
 場合においては、行政官庁は、使用者に対して、その全部又は一部の使用の停止、変  
 更その他必要な事項を命ずることができる。

[問題] 労働者を就業させる事業の附属寄宿舍が、安全及び衛生に関し定められた基準に  
 反する場合においては、行政官庁は、使用者に対して、その全部の使用の停止、変更その  
 他必要な事項を命ずることができる。

(×) 全部又は一部

法 100 条 女性主管局長の権限 (一)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

★：択一式 (一) ☆：選択式 (一)

【条文】



厚生労働省の女性主管局長は、厚生労働大臣の指揮監督を受けて、この法律中女性に特殊の規定の制定、改廃及び解釈に関する事項をつかさどり、その施行に関する事項については、労働基準主管局長及びその下級の官庁の長に勧告を行うとともに、労働基準主管局長が、その下級の官庁に対して行う指揮監督について援助を与える。

**ポイント** 法 100 条 女性主管局長の権限

[問題] 厚生労働省の【 ① 】は、厚生労働大臣の指揮監督を受けて、この法律中女性に特殊の規定の制定、改廃及び解釈に関する事項をつかさどり、その施行に関する事項については、労働基準主管局長及びその下級の官庁の長に勧告を行うとともに、労働基準主管局長が、その下級の官庁に対して行う指揮監督について援助を与える。

①女性主管局長

法101、102、103条 労働基準監督官の権限他 (★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
★	—	★	—	—	—	—	—	—	—

★：択一式 (H9) ☆：選択式 (—)



【条文】

(法101条)

- ① 労働基準監督官は、事業場、寄宿舎その他の附属建設物に臨検し、帳簿及び書類の提出を求め、又は使用者若しくは労働者に対して尋問を行うことができる。
- ② ①の場合において、労働基準監督官は、その身分を証明する証票を携帯しなければならない。

(法102条)

労働基準監督官は、この法律違反の罪について、刑事訴訟法に規定する司法警察官の職務を行う。

(法103条)

労働者を就業させる事業の附属寄宿舎が、安全及び衛生に関して定められた基準に反し、且つ労働者に急迫した危険がある場合においては、労働基準監督官は、使用停止等の規定による行政官庁の権限を即時に行うことができる。

**ポイント** 法101、102、103条 労働基準監督官の権限他

[問題] 労働基準監督官は、事業場、寄宿舎その他の附属建設物に【 ① 】し、帳簿及び書類の提出を求め、又は使用者若しくは労働者に対して【 ② 】を行うことができる。

①臨検 ②尋問

[問題] 上記の場合、労働基準監督官は、その身分を証明する証票を携帯しなければならない。(○)

[問題] 労働基準監督官は、この法律違反の罪について、刑事訴訟法に規定する司法警察官の職務を行う。(○)

[問題] 労働者を就業させる事業の附属寄宿舎が、安全及び衛生に関して定められた基準に反し、且つ労働者に急迫した危険がある場合においては、労働基準監督官は、行政官庁の権限を即時に行うことができる。(○)

法 104 条 監督機関に対する申告 (★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
★	—	—	—	—	—	—	—	—	—

★：択一式 (H14) ☆：選択式 (H10)

【条文】



- ① 事業場に、この法律又はこの法律に基づいて発する命令に違反する事実がある場合においては、労働者は、その事実を行政官庁又は労働基準監督官に申告することができる。
- ② 使用者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱をしてはならない。

**ポイント** 法 104 条 監督機関に対する申告

[問題] 事業場に、この法律又はこの法律に基づいて発する命令に違反する事実がある場合においては、労働者は、その事実を行政官庁又は労働基準監督官に申告することができる。(○)

[問題] 使用者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱をしてはならない。(○)

法104条の2 報告等 (★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	—	★	—	—	—	—	—	—	—

★：択一式 (H14) ☆：選択式 (—)



【条文】

- ① 行政官庁は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、使用者又は労働者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。
- ② 労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、使用者又は労働者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。

[問題] 行政官庁は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、使用者又は労働者に対し、必要な事項を【 ① 】させ、又は【 ② 】を命ずることができる。

①報告 ②出頭

法105条 労働基準監督官の義務 (一)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

★：択一式 (—) ☆：選択式 (—)



【条文】

労働基準監督官は、職務上知り得た秘密を漏してはならない。労働基準監督官を退官した後においても同様である。

ポイント

法105条 労働基準監督官の義務

[問題] 労働基準監督官は、職務上知り得た秘密を漏してはならない。労働基準監督官を退官した後においても同様である。(○)

法 105 条の 2 国の援助義務 (一)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

★：択一式 (一) ☆：選択式 (一)

【条文】



厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、この法律の目的を達成するために、労働者及び使用者に対して資料の提供その他必要な援助をしなければならない。

**ポイント** 法 105 条の 2 国の援助義務

[問題] 厚生労働大臣は、この法律の目的を達成するために、労働者及び使用者に対して資料の提供その他必要な援助をしなければならない。

(×) 厚生労働大臣又は都道府県労働局長

法106条 法令等の周知義務 (★★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
★	★	—	★	★	—	—	—	—	—

★：択一式 (H6. 11. 16. 18) ☆：選択式 (—)



【条文】

- ① 使用者は、労働基準法及び労働基準法に基づく命令の要旨、就業規則、労働基準法に規定する労使協定並びに労使委員会の決議を常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によつて、労働者に周知させなければならない。
- ② 使用者は、労働基準法及び労働基準法に基いて発する命令のうち、寄宿舎に関する規定及び寄宿舎規則を、寄宿舎の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける等の方法によつて、寄宿舎に寄宿する労働者に周知させなければならない。

[問題] 使用者は、労働基準法及び労働基準法に基づく命令の要旨、就業規則、労働基準法に規定する【 ① 】並びに【 ② 】を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によつて、労働者に【 ③ 】させなければならない。

①労使協定    ②労使委員会の決議    ③周知

[問題] 就業規則は、その要旨を周知すれば足りる。

(×) 全文を周知する必要がある。

[問題] 厚生労働省で定める方法には、磁気テープ、ディスクその他これらに準じる物に記録する必要があるが、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置することまで求めていない。

(×) 記録の内容を常時確認できる機器を設置することが必要。

法 107 条 労働者名簿 (★)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	—	★	—	—	—	—	—	—	—

★：択一式 (H4.8) ☆：選択式 (H9)



【条文】

- ① 使用者は、各事業場ごとに労働者名簿を、各労働者（日日雇い入れられる者を除く。）について調製し、労働者の氏名、生年月日、履歴その他厚生労働省令で定める事項を記入しなければならない。
- ② ①の規定により記入すべき事項に変更があった場合においては、遅滞なく訂正しなければならない。

**ポイント** 法 107 条 労働者名簿

[問題] 使用者は、各事業場ごとに労働者名簿を、各労働者（日日雇い入れられる者を含む。）について調製し、労働者の氏名、生年月日、履歴その他厚生労働省令で定める事項を記入しなければならない。

(×) 日日雇い入れられる者は除く。

[問題] 労働者名簿に記入すべき事項に変更があった場合においては、遅滞なく訂正しなければならない。(○)

[問題] 労働者名簿には、必ず従事する業務に関する種類を記入しなければならない。

(×) 常時 30 人未満の労働者を使用する事業については、記入不要。



法 108 条 賃金台帳 (★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	—	★	—	—	—	★	—	—	—

★：択一式 (H8. 13. 16) ☆：選択式 (H6)



【条文】

使用者は、各事業場ごとに賃金台帳を調製し、賃金計算の基礎となる事項及び賃金の額その他厚生労働省令で定める事項を賃金支払の都度遅滞なく記入しなければならない。

**ポイント** 法 108 条 賃金台帳

[問題] 使用者は、各事業場ごとに賃金台帳を【 ① 】し、賃金計算の基礎となる事項及び賃金の額その他厚生労働省令で定める事項を賃金支払の都度遅滞なく記入しなければならない。

①調製

[問題] 使用者は、各事業場ごとに賃金台帳を、各労働者（日日雇い入れられる者を除く。）について調製し、賃金支払の都度遅滞なく記入しなければならない。

(×) 日日雇い入れられる者を含めてすべての労働者が対象。

[問題] 使用者は、労働者ごとに、その就業した日ごとの始業し、及び終業した時刻並びに休憩した時間を賃金台帳に記載しなければならないこととされている。

(×) 「始業・就業の時刻」「休憩時間」等は、賃金台帳の記入事項ではない。

法 109 条 記録の保存 (★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	—	★	—	—	—	—	—	—	—

★：択一式 (H11. 14. 19) ☆：選択式 (H6)



【条文】

使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を 3年間保存しなければならない。

**ポイント** 法 109 条 記録の保存

[問題] 使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を【 ① 】保存しなければならない。

①3年間

[問題] 労働者名簿の記録保存期間の起算日は、労働者の死亡、退職または解雇の日である。(○)

[問題] 賃金台帳の記録保存期間の起算日は、最後の記入をした日である。(○)

法 114 条 付加金の支払 (★)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
★	—	—	—	★	—	—	—	—	—

★：択一式 (H15. 18) ☆：選択式 (—)



【条文】

裁判所は、解雇予告手当、休業手当若しくは割増賃金の規定に違反した使用者又は年次有給休暇中の賃金の規定による賃金を支払わなかった使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずることができる。ただし、この請求は、違反のあった時から **2 年以内**にしなければならない。

**ポイント** 法 114 条 付加金の支払

〔問題〕 裁判所は、【 ① 】、休業手当もしくは割増賃金の規定に違反した使用者又は年次有給休暇中の賃金を支払わなかった使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての【 ② 】のほか、これと【 ③ 】の支払を命ずることができる。

①解雇予告手当 ②未払金 ③同一額の付加金

〔問題〕 この請求は、違反のあった時から 2 年以内しなければならない。 (○)

〔問題〕 解雇予告手当を使用者が支払わなかった場合、裁判所は、労働者の請求により、使用者が支払わなければならない未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命じなければならない。

(×) 命じることができる。

〔問題〕 判例によると、付加金支払義務は、使用者が解雇予告手当等を支払わない場合に、当然発生するものではなく、労働者の請求により裁判所がその支払を命ずることによって、初めて発生するものと解する。 (○)

法 115 条 時効 (★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	—	★	—	—	—	—	—	—	—

★：択一式 (H15) ☆：選択式 (H6. 11)



【条文】

労働基準法の規定による賃金（退職手当を除く。）、災害補償その他の請求権は **2年間**、この法律の規定による退職手当の請求権は **5年間**行わない場合においては、時効によって消滅する。



法 115 条 時効

[問題] 賃金（退職手当を除く。）、災害補償その他の請求権は【 ① 】、この法律の規定による退職手当の請求権は【 ② 】行わない場合においては、時効によって消滅する。

①2年間 ②5年間

[問題] 解雇予告手当の時効は、2年間である。

(×) 解雇予告手当の支払いが解雇の前提条件なので、時効の問題は生じない。

[問題] 休業手当、年次有給休暇に係る賃金、帰郷旅費の請求権、年次有給休暇の請求権の時効は、2年間である。(○)

法 116 条 適用除外 (★★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
★	—	—	★	—	—	—	—	—	★

★：択一式 (－) ☆：選択式 (－)



【条文】

- ① 法 1 条から法 11 条まで、②の規定、法 117 条から法 119 条まで及び法 121 条の規定を除き、労働基準法は、船員法に規定する船員については、適用しない。
- ② 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。

**ポイント** 法 116 条 適用除外

[問題] 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。

(×) 「家族の指揮命令」のため労働基準法は、適用されない。

[問題] 同居の親族は、事業主と居住及び生計を一にするものとされ、その就労の実態にかかわらず労働基準法第 9 条の労働者に該当することがない。

(×) 同居の親族以外の者を採用し、事業主の指揮命令が明確で、就労の実態が親族以外の者と同様で賃金が支給されていれば、労働者に該当することがある。

[問題] 法 1 条から法 11 条まで、法 117 条から法 119 条まで及び法 121 条の規定を除き、この法律は、船員法に規定する船員については、適用しない。(○)

[問題] 船員法第 1 条に規定する船員については、原則、労働基準法は適用されない。ただし、労働基準法 1 条～11 条 (総則) 及びそれに関連する罰則に関しては、労働基準法が適用になる。(○)

[問題] この法律は、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。(○)

[問題] 同居の親族以外の他人を 1 人でも使用していても、その事業は労働基準法の適用を受けない。

(×) 労働基準法の適用を受ける。

---

[問題] 家事使用人に関して、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、労働基準法上の労働者ではなく、労働基準法は適用除外になる。(○)

---

[問題] 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おいて当該家事を行う者は、労働基準法上の労働者ではなく、労働基準法は適用除外になる。

(×) 労働基準法上の労働者に該当し、労働基準法が適用される。

---

法117条～法120条 罰則 (★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	—	—	—	★	—	★	—	—	—

★：択一式 (H7.10.14) ☆：選択式 (—)



【条文】

(略)

ポイント

法117条～法120条 罰則

[問題] 就業規則の周知義務違反に関しては、30万円以下の罰金に処せられる。(○)

[問題] 「中間搾取の排除」「最低年齢」「坑内労働の禁止」に違反した者は、労働基準法上3番目に重たい「1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に」処せられる。

(×) 労働基準法上2番目に重たい罰則

[問題] 労働基準法上最も重たい罰則は、「強制労働の禁止」で、1年以上10年以下の懲役又は20万円以上300万円以下の罰金に処せられる。(○)

[問題] 「契約期間等」「労働条件の明示」「賃金の支払い」「変形労働時間制に係る労使協定の届出」等に違反した者は、50万円以下の罰金に処せられる。

(×) 30万円以下の罰金

法 121 条 両罰規定 (★)

(出題傾向)

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
★	—	—	—	—	—	—	—	—	—

★：択一式 (H10. 16) ☆：選択式 (—)



【条文】

労働基準法に違反した者が、当該事業の労働者に関する事項について、事業主のために 行為した代理人、使用人その他の従業者である場合においては、事業主に対しても各本条の罰金刑を科する。ただし、事業主が違反の防止に必要な措置をした場合においては、この限りでない。

**ポイント** 法 121 条 両罰規定

[問題] ある法人企業の代表者が、時間外・休日労働（いわゆる不払い残業等）が行われている事実を知り、その是正に必要な措置を講じなかったときは、代表者自らが当該不払い残業等を指示、命令していなくとも、当該代表者も行為者として処罰される。(○)

[問題] 法人企業の代表者が労基法の規定に違反して賃金を支払わなかった場合、当該賃金不払いについては、両罰規定により法人企業の代表者及び事業主である法人企業に対して罰則の適用を受ける。(○)

[問題] 労働基準法は、労基法が定める規定に違反する行為をした者に対して罰則を定めているだけでなく、その事業主に対しても罰金刑を科すものとしている。(○)

[問題] 上記、事業主が違反の防止に必要な措置をした場合においては、当該事業主に対しては罰金刑を科さないものとする。(○)

[問題] 違反行為を知りその防止に必要な措置や是正に必要な措置を講じなかった場合や違反を教唆した場合、事業主も行為者として処罰される。(○)