

【問題1】 沿革

■ 沿革

- 労働基準法は、日本国憲法第【 】の規定（「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。」）に基づき、昭和【 】年に制定。
- 労働安全衛生法は、昭和【 】年に、労働基準法から分離独立して制定。

【解答1】 沿革

■ 沿革

- 労働基準法は、日本国憲法第27条第2項の規定（「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。」）に基づき、昭和22年に制定。
- 労働安全衛生法は、昭和47年に、労働基準法から分離独立して制定。

【問題2】強制労働の禁止

■強制労働の禁止（法6条）

強制労働禁止違反の罰則（労基法上最も重い）

【 】年以上【 】年以下の懲役または【 】万円以上【 】万円以下の罰金

【解答2】強制労働の禁止

■強制労働の禁止（法6条）

強制労働禁止違反の罰則（労基法上最も重い）

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

【問題3】 平均賃金**■ 平均賃金（法 12 条）**

この法律で平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前【 】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。

■ 最低保証額（法 12 条 1 項但書）

賃金が、日、時間によって算定され、又は、出来高払制その他の請負制によって定められている場合

$$\frac{\text{算定期間中の賃金の総額}}{\text{算定期間中の実際に労働した日数}} \times \frac{【 】}{【 】}$$

【解答3】 平均賃金**■ 平均賃金（法 12 条）**

この法律で平均賃金とは、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。

■ 最低保証額（法 12 条 1 項但書）

賃金が、日、時間によって算定され、又は、出来高払制その他の請負制によって定められている場合

$$\frac{\text{算定期間中の賃金の総額}}{\text{算定期間中の実際に労働した日数}} \times \frac{60}{100}$$

【問題4】休業手当

■休業手当（法26条）

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【 】以上の手当を支払わなければならない。

【解答4】休業手当

■休業手当（法26条）

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。

【問題5】労働契約の契約期間等

■契約期間等（法14条）

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、【 】年（次の各号のいずれかに該当する労働契約にあっては、【 】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」）であっ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【 】歳以上の労働者との間に締結される労働契約（前号に掲げる労働契約を除く。）

【解答5】労働契約の契約期間等

■ 契約期間等（法 14 条）

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（次の各号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」）であっ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（前号に掲げる労働契約を除く。）

【問題6】 有期労働契約の基準（平 24、10.26 厚生労働省告示第 551 号）**■ 有期労働契約の基準（平 24、10.26 厚生労働省告示第 551 号）**

① 雇止めの予告

使用者は、期間の定めのある労働契約（当該契約を【 】回以上更新し、又は雇入れの日から起算して【 】年を超えて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【 】日前までに、その予告をしなければならない。

② 雇止めの理由の明示

（1）前記①において、使用者は、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

（2）期間の定めのある労働契約が更新されなかった場合、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。

③ 契約期間についての配慮

使用者は、期間のある労働契約（当該契約を【 】回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して【 】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当該労働者の希望に応じ、契約期間をできるだけ長くするように努めなければならない。

【解答6】 有期労働契約の基準（平 24、10.26 厚生労働省告示第 551 号）**■ 有期労働契約の基準（平 24、10.26 厚生労働省告示第 551 号）****① 雇止めの予告**

使用者は、期間の定めのある労働契約（当該契約を3回以上更新し、又は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30日前までに、その予告をしなければならない。

② 雇止めの理由の明示

（1）前記①において、使用者は、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

（2）期間の定めのある労働契約が更新されなかった場合、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。

③ 契約期間についての配慮

使用者は、期間のある労働契約（当該契約を1回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に限る。）を更新する場合、当該契約の実態及び当該労働者の希望に応じ、契約期間をできるだけ長くするように努めなければならない。

【問題7】労働条件の明示 明示条件と事実が相違する場合

■明示条件と事実が相違する場合（法15条2項）

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【 】日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

【解答7】労働条件の明示 明示条件と事実が相違する場合

■明示条件と事実が相違する場合（法 15 条 2 項）

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
においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

【問題8】 解雇予告

■解雇予告（法20条）

- 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【 】日**前にその予告をしなければならない。
- 【 】日**前に予告をしない使用者は、**【 】日分以上**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 前項の予告の日数は、**【 】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。

【解答8】 解雇予告

■解雇予告（法20条）

- 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 前項の予告の日数は、**一日**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。

【問題9】 解雇予告の適用除外

■ 解雇予告の適用除外（法21条）

解雇予告不要	解雇予告が必要
① 日々雇い入れられる者	【 】カ月を超えて引き続き使用される者
② 【 】カ月以内の期間を定めて使用される者	所定の期間（最初の契約期間）を超えて引き続き使用される者
③ 季節的業務に【 】カ月以内の期間を定めて使用される者	
④ 試みの使用期間中の者	【 】日を超えて引き続き使用される者

【解答9】 解雇予告の適用除外

■ 解雇予告の適用除外（法21条）

解雇予告不要	解雇予告が必要
⑤ 日々雇い入れられる者	1カ月を超えて引き続き使用される者
⑥ 2カ月以内の期間を定めて使用される者	所定の期間（最初の契約期間）を超えて引き続き使用される者
⑦ 季節的業務に4カ月以内の期間を定めて使用される者	
⑧ 試みの使用期間中の者	14日を超えて引き続き使用される者

【問題 10】 金品の返還

■金品の返還（法 23 条）

使用者は、労働者の死亡又は退職の場合において、権利者の請求があった場合においては、
【 】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。

【解答 10】金品の返還

■金品の返還（法 23 条）

使用者は、労働者の死亡又は退職の場合において、権利者の請求があった場合においては、**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。

【問題 11】 法定労働時間の原則

■ 法定労働時間の原則（法 32 条）

- ① 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について【 】時間を超えて、労働させてはならない。
- ② 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について【 】時間を超えて、労働させてはならない

【解答 11】 法定労働時間の原則

■ 法定労働時間の原則（法 32 条）

- ① 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について 40 時間を超えて、労働させてはならない。
- ② 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について 8 時間を超えて、労働させてはならない

【問題 12】 法定労働時間の特例

■ 法定労働時間の特例（法 40 条）

常時【 】人未満の労働者を使用する下記の事業

- ① 商業
- ② 映画・演劇業（映画の製作の事業を除く）
- ③ 保健衛生業
- ④ 接客娯楽業



法定労働時間
1 週間【 】時間
1 日【 】時間

【解答 12】 法定労働時間の特例

■ 法定労働時間の特例（法 40 条）

常時 10 人未満の労働者を使用する下記の事業

- ① 商業
- ② 映画・演劇業（映画の製作の事業を除く）
- ③ 保健衛生業
- ④ 接客娯楽業



法定労働時間

1 週間 44 時間

1 日 8 時間

【問題 13】 休憩時間

■ 休憩時間（法 34 条）

使用者は、労働時間が【 】時間を超える場合においては少くとも【 】分、
【 】時間を超える場合においては少くとも【 】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。

【解答 13】 休憩時間

■ 休憩時間（法 34 条）

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で与えなければならない。

【問題 14】 時間外、休日及び深夜の割増賃金

■ 時間外、休日及び深夜の割増賃金（法 37 条）

使用者が、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、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の【 】以上【 】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【 】カ月について【 】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、通常の労働時間の賃金の計算額の【 】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。

【解答 14】時間外、休日及び深夜の割増賃金

■時間外、休日及び深夜の割増賃金（法 37 条）

使用者が、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、通常の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、通常の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。

【問題 15】 時間外労働が1カ月60時間を超えた場合の中小事業主に対する猶予措置

下記の「常時使用労働者数」及び「資本金又は出資の総額」のどちらか一方を満たす中小事業主の事業については、令和【 】年3月31日までに間、「1カ月【 】時間を超えた場合の割増賃金」の規定は適用しない。

業種	常時使用労働者数	資本金又は出資の総額
小売業	【 】人以下	【 】万円以下
サービス業	【 】人以下	【 】万円以下
卸売業	【 】人以下	【 】円以下
その他	【 】人以下	【 】円以下

【解答 15】時間外労働が1カ月60時間を超えた場合の中小事業主に対する猶予措置

下記の「常時使用労働者数」及び「資本金又は出資の総額」のどちらか一方を満たす中小事業主の事業については、令和5年3月31日までに間、「1カ月60時間を超えた場合の割増賃金」の規定は適用しない。

業種	常時使用労働者数	資本金又は出資の総額
小売業	50人以下	5千万円以下
サービス業	100人以下	5千万円以下
卸売業	100人以下	1億円以下
その他	300人以下	3億円以下

【問題 16】 割増率のまとめ

時間外労働	休日労働	深夜労働	時間外+深夜	休日+深夜
2割5分以上 (【 】%)	3割5分以上 (【 】%)	2割5分以上 (【 】%)	5割以上 【 】%+【 】%	6割以上 【 】%+【 】%
時間外労働が 1カ月 60 時間を 超える場合 ⇒5割以上 (【 】%)			時間外労働が 1カ月 60 時間を超 える場合 ⇒【 】以上 【 】%+【 】%	

【解答 16】割増率のまとめ

時間外労働	休日労働	深夜労働	時間外+深夜	休日+深夜
2割5分以上 (25%)	3割5分以上 (35%)	2割5分以上 (25%)	5割以上 25%+25%	6割以上 35%+25%
時間外労働が 1カ月 60 時間を 超える場合 ⇒5割以上 (50%)			時間外労働が 1カ月 60 時間を 超える場合 ⇒7割5分以上 50%+25%	

【問題 17】 1 カ月 60 時間を超える場合の代替休暇の要件**■ 代替休暇の要件（37条 但書）**

労使協定により、時間外労働が【 】カ月につき【 】時間を超えること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（年次有給休暇を除く。）を与えることを定めた場合、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該取得した休暇に対応する時間の労働については、同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。

■（具体例） 1 カ月 100 時間の時間外労働を行った場合

- 60 時間超えの時間数…40 時間（100 時間－60 時間）
- 換算率（0.25）…50%－25%

⇒40 時間×0.25＝10 時間…割増賃金に代えて 10 時間分の休暇を代替取得

【解答 17】 1 カ月 60 時間を超える場合の代替休暇の要件**■ 代替休暇の要件（37条 但書）**

労使協定により、時間外労働が1カ月につき60時間を超えること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（年次有給休暇を除く。）を与えることを定めた場合、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該取得した休暇に対応する時間の労働については、同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。

■（具体例） 1 カ月 100 時間の時間外労働を行った場合

- 60 時間超えの時間数…40 時間（100 時間－60 時間）
- 換算率（0.25）…50%－25%

⇒40 時間×0.25＝10 時間…割増賃金に代えて 10 時間分の休暇を代替取得